

TU

L A N K I D E

antzinakoak
GUANTERO
(PARA LAXOA)

ORBEA
rueda a buen ritmo



**LAS MUJERES
DE LOS PRIMEROS
COOPERATIVISTAS**

TU

L A N K I D E



**TRABAJO Y UNION (T. U. LANKIDE),
Aita José M^o Arizmendi Arrietak
1960.eko irailean sortutako aldizkaria**

ARGITARATZAILEA:

OTALORA

(MCCren Kontseilu Orokorra)

Azarta. 20550 Aretxabaleta.

Gipuzkoa.

Telefonoa: (943) 79 79 99

Faxa: (943) 77 07 88

Posta elektronikoa: lankide1@sarenet.es

ZUZENDARIA:

Javier Marcos.

ERREDAKZIO-KONTSEILUA:

Lehendakaria:

Juan M^o Otaegi.

Kontseilariak:

José Antonio Ajuria.

Juan Cid.

Jesús Ginto.

Patxi Goia.

Jesús Goienetxe.

Lourdes Idoiaga.

José M^o Larramendi.

José M^o Larrañaga.

Carmelo Urdangarin

DISEINUA ETA MAKETAZIOA:

José Antonio Martínez Esquiros.

IMPRIMATZAILEA:

A. G. ELKAR, S. Coop.

D. L. BI-2583-89



MONDRAGON
CORPORACION COOPERATIVA

© AZATZA, S.L. Debekaturik dago kopiketa, partziala nahiz osoa, jatorria eta, bere kasuan, egilea izapeten ez baina.

T.U. Lankidaren erredakzio taldeek aldizkarian adierazitako esamen eta hitzien erantzukizunik ez du derrigor bere gain hartzen.

hitz gutxitan

Las mujeres de los primeros cooperativistas



Es justo que reconozcamos hoy el esfuerzo y el mérito de las mujeres de los primeros socios de la Experiencia Cooperativa. Ellas aceptaron el papel secundario en el teatro social para que las empresas cooperativas sean lo que son.

En este número de T.U. queremos sintetizar con los sentimientos de agradecimientos y extenderlos a todas las mujeres de los socios.

Bazkide fundatzaileen emazteei elkarrizketak



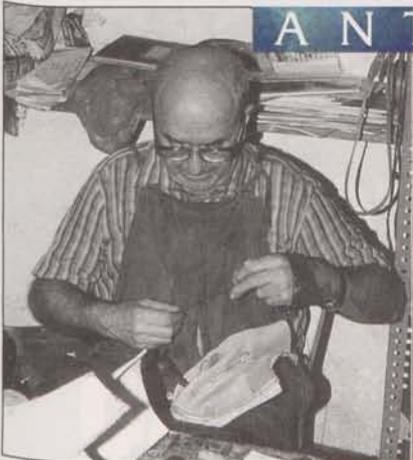
Hasierako bazkide fundatzaileen emazteei merezitako omenaldia egiteko asmoz, eta guztiengana heltzeko ezintasuna kontutan hartuz, bi hauek aukeratu ditugu, elkarrizketaren bidez beraien ekarpena jasotzeko: Loli Canales eta Maria Angeles Ituarte.



Orbea rueda a buen ritmo

Tras un periodo difícil, la cooperativa Orbea, anclada en Mallabia (Bizkaia), se encuentra actualmente en una situación satisfactoria, tal y como lo constatan los siguientes datos: exporta el 35%, registró durante el 97 unas ventas de 3.800 millones y vendió 180.000 bicicletas.

ANTZINAKOAK

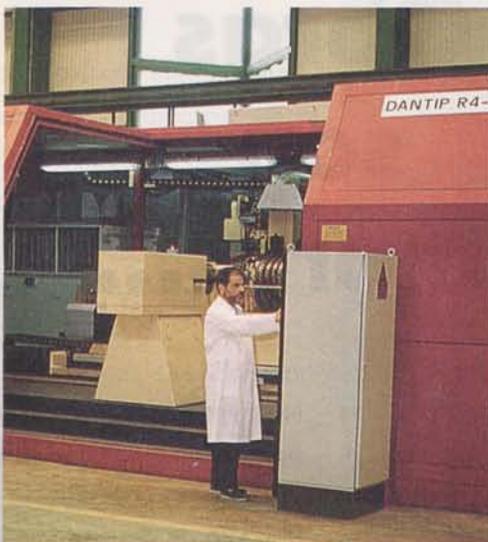


**GUANTERO
(PARA LAXOA)**

Los guantes de cuero que requiere la modalidad de la "laxoa" los han fabricado tradicionalmente artesanos especializados que habitualmente compaginan esta actividad con la de zapateros, manteniéndose en nuestros días una buena parte de los procedimientos que se utilizaban en el pasado.

El Grupo Danobat apuesta por el sector aeronáutico

En los últimos diez años, Danobat se ha ganado la confianza de firmas como General Electric, American Airlines, British Airways o BWB, gracias a su oferta de una gama completa de rectificadoras de avanzada tecnología.



ASLE y MCC firman un acuerdo histórico

El convenio parte desde un objetivo básico común: el desarrollo y promoción de riqueza y empleo para Euzkadi.

Con una vigencia inicial de tres años, centra en cinco las áreas de actuación.



Irizarrek, Alemanian elkarlanean aritzeko kontratua sinatu du Scaniarekin

Irizarrek bere autobusak saldu ahal izango ditu Alemanian, Scaniarekin sinatu berri duen hitzarmenari esker. Irizlean aurkeztuko da Hannoverko Ferian Scania Century lujuzko autobusa.



sumario

editorial 4

en portada 5

■ **Merezitako omenaldia** 5

■ **"¿Al servicio del hombre?"**
(J.M. Larrañaga)..... 6

■ **Elkarrizketak:**
Loli Canales,
M^{re} Luisa Ituarte 10

■ **La enseñanza femenina y las cooperativas**
(J. Leibar)..... 12

estrategias de empresa 14

antzinakoak 16

begi belarri 20

aula cooperativa 26

3^a edad 28

kooperatibetako berriak 30

“**A** Maite. Que cuidó de nuestros seis hijos, lo que me permitió

dedicarme plenamente a esta experiencia comunitaria”. Esta dedicatoria llena la primera página del libro de Don José María Ormaetxea “Orígenes y claves del cooperativismo de Mondragón” publicado el año pasado.

¿Cuántos hombres-especialmente hombres maduros- no sintieron un estremecimiento cuando leyeron estas pocas palabras, bien elegidas, sinceras, como suelen ser las palabras de una dedicatoria?

Se estremecieron porque se identificaron con los sentimientos del autor en relación con sus propias mujeres.

Son muchos los sentimientos que se sugieren desde el laconismo de las cortas líneas de esta dedicatoria:

- Sentimientos de **reconocimiento**: somos conscientes de que su dedicación casi exclusiva a la familia ha sido sacrificada, dura, oscura. Dirán -como queriendo quitarse mérito- que no siempre han hecho todo esto de buen grado (¡Solo faltaba eso!); pero “Obras son amores” como dice el refrán. Y también es justo reconocer que su trabajo ha tenido éxito: ahí están nuestros hijos, ya mayores y emancipados.

-Sentimientos de **agradecimiento**: gracias por el tiempo que les hemos robado para dedicarlo a nuestro trabajo (supuestamente más importante), por librarnos de muchas preocupaciones familiares, por el apoyo que nos han prestado en momentos difíciles, por su compañía incondicional cuando la nuestra era tan con-

dicionada.

- Sentimientos de **culpa**: ¿Por qué no admitirlo? Hemos sido egoístas: nos hemos adjudicado el rol más gratificante y apreciado por la sociedad y hemos conseguido el éxito, a costa, muchas veces, del tiempo y la dedicación que les debíamos.

Hoy, en este número de T.U., queremos sintonizar con estos sentimientos y amplificarlos (valga el neologismo técnico): expresarlos con fuerza y claridad, extenderlos a todas las mujeres de los socios, especialmente de

Obras son amores...

los primeros socios de esta “experiencia comunitaria”, porque son justas acreedoras a los mismos. Todos nos sentimos agradecidos. La experiencia cooperativa es deudora de nuestras mujeres.

Las mujeres de hoy luchan por salir del estrecho mundo familiar y trabajar con el hombre codo a codo. Y lo están consiguiendo. Un aplauso. Seguramente la sociedad de mañana tendrá que agradecerles su aportación valiosa y específicamente femenina al desarrollo económico, social y cultural. Ojalá se tenga que recurrir para reconocer su labor al mismo refrán: “Obras son amores, que no buenas razones”.

Pero no sería correcto juzgar a las mujeres de una generación desde los valores de otra. Por esto es justo que reconozcamos hoy el esfuerzo y el mérito de las mujeres de los primeros socios de la Experiencia Cooperativa en las coordinadas culturales en que les ha tocado vivir.

TU

Merezitako omenaldia

Gure kooperatibetako ideologia eta filosofiaren ezaugarriak aipagarrienak goraiatzeko saiatu gara behin eta berriz orri hauetan. Giza taldea ezaugarri horien oinarri izanik, hainbat aldiz bazkide fundatzaileetik hasi eta gaur egungo bazkideetara iritsi heldu gara, abiapuntuz pertsonaren aspektu esanguratsuak hartuz.

Bota dezagun momentu batez bista atzera. Gure lehendabiziko bazkideak, porzentai handi batean gizonak ziren, dedikazio handiz enpresak behar izaten zituenean prest zeudenak, sinisten zuten proiektu horretan eta beharrezkoak ziren orduak dedikatzen zioten.

Hauen balioa ezin da zalantzan jarri, frogatuta eta omendua izan da.

Baina, beharbada gizon hauek familiarengan izan duten laguntasuna, babesa eta elkartasuna ez da sarritan hain omendua izan, eta horixe da hain zuzen gure oraingo helburua: merezitako omenaldia eskaintzea gure bazkideen emazte, bizikide zein bizilagunari.

Sarritan entzun eta irakurri izan ditugu gure bazkide fundatzaileen ahotsak edo hitzetan: "eskerrak emazteari, gure familia zaindu eta aurrera aterako duela urte hauetan. Berari esker eskaini ahal izan diot bizitza osoa kooperatibari".

Ez dugu egoera hau bizi izan duen edo bizi duen emakume bat bera ere ahaztu nahi, eta guztiei merezitako omenaldia luzatu nahi diegu, nahiz eta hori egunez egun errekonozitu behar den, etxeko atetik barrura zein sozialki.

Besarkada handi bat guztioi, eta mila zorion enpresa familiar hori, askotan hain konplikatua, hain ondo aurrera ateratzeko jakin izan duzuelako!

Por cada mujer

Anónimo

Por cada mujer que está cansada de actuar con debilidad aunque se sabe fuerte,
hay un hombre que está cansado de parecer fuerte,
cuando se siente vulnerable.

Por cada mujer que está cansada de actuar como una tonta,
hay un hombre que está agobiado
por la exigencia constante de saberlo todo.

Por cada mujer que está cansada de ser calificada como una "hembra emocional",
hay un hombre a quien se le ha negado el derecho a llorar y a ser delicado.

Por cada mujer que está catalogada como poco femenina cuando compite,
hay un hombre para quien la competencia,
es la única forma de demostrar que es masculino.

Por cada mujer que está cansada de ser un objeto sexual,
hay un hombre preocupado por su potencia sexual.

Por cada mujer que se siente atada por sus hijos,
hay un hombre a quien se le ha negado el placer de la paternidad.

Por cada mujer que no ha tenido acceso a un trabajo satisfactorio y a un salario justo,
hay un hombre que debe asumir toda la responsabilidad económica de otro ser humano.

Por cada mujer que desconoce los mecanismos de un automóvil,
hay un hombre que no aprendió los placeres del arte de cocinar.

Por cada mujer que da un paso hacia su propia liberación,
hay un hombre que descubre que el camino hacia la libertad se ha hecho un poco más fácil.

Tradicionalmente cuando un padre sale de su casa para acudir al trabajo deja tras de sí todo un mundo de preocupaciones, problemas, sueños, ambiciones, fracasos y éxitos en manos de su mujer como algo connatural al reparto de papeles socio-familiares entre esposo y esposa: ganar el sustento es cosa del marido, cuidar de la casa y de los hijos lo es de la mujer.

Al volver, llena la mente de sus propias preocupaciones e inquietudes, extraña el hombre ese ambiente que se le antoja reducido, un paisaje lleno de intimidades se limitará al restringido espacio de la casa. Y le parece que su misión es de mayor nivel, de más categoría: en definitiva él entiende de tecnología, de negocios y de mercados.

Tan evidente resulta la primacía social del hombre que las tareas de casa atribuidas a la mujer no alcanzan la categoría de trabajo en términos sociales. ¿Tu mujer trabaja? :- No, se dedica a "sus labores"; es la respuesta aceptada y se interpreta como definición cultural justa del valor secundario de las tareas del hogar. El perfil exigido por esta cultura a mujeres y hombres está claramente determinado y se ajusta a las exigencias de sus respectivos roles.



¿Al servicio

¡POR FIN! ¿QUÉ HAY
PARA CENAR?



Mujer

- Seductora
- Decorativa
- Maternal
- Superficial
- Tierna
- Delicada
- Transmisora de los valores conservadores en lo social
- Transmisora de valores religiosos y morales

Hombre

- Protector
- Emprendedor
- Viril
- Duro
- Conquistador
- Social
- Luchador
- Hacedor de historia
- Exigente

En realidad, las pautas culturales no son otra cosa que la priorización de unos comportamientos sobre otros: unas formas de hacer son adecuadas y otras formas de actuación son reprobables o menos buenas.

Los primeros cooperativistas tributarios de la cultura general, no hicieron nada más que seguir las pautas de comportamiento general: priorizaron su gestión empresarial por encima de cualquier otra dedicación.

Elegir supone siempre tomar algo y dejar otras alternativas posibles. Dedicarse a la empresa supuso un alejamiento de la familia. Había, nadie lo duda, una preocupación pero no una ocupación familiar: eso quedaba en manos de las mujeres.

del hombre?

J. M. LARRAÑAGA

Presencia en el pasado

Por ejemplo los apellidos de Usatorre, Larrañaga, Gorroñoigoitia, Ormaechea... han quedado fijados para la historia en las siglas ULGOR, como primera empresa de la Experiencia, pero fuera del círculo de amistades nadie sabe de Aranzabal, Galdos, Iturbe y Ceciaga. Son las colaboradoras imprescindibles y necesarias que, junto a otras muchas hicieron posible esa empresa. ¿Podríamos rebautizar a Ulgor, con el nombre de GICA o GACI o AGIC o CIGA?

Los maridos han dejado su señal en la gloria, ellas quedan como eslabones que constituyen la eternidad a través de la descendencia. Son formas diferentes de trascender la propia existencia.

Pero es de justicia recordar aquí y ahora la decisiva contribución de tantas mujeres que aceptaron el papel secundario en el teatro social para que las empresas cooperativas sean lo que son. Mujeres vocacionadas para la exigente vida familiar, en los términos que demandaban los tiempos; madres que sufrían el dolor del parto pero que no podían dar el apellido al fruto de sus entrañas, que hacían las maletas sin poder viajar, que animaban, sosegaban, comprendían sin pedir a cambio ánimos, sosiego o comprensión: los fundamentos de la casa familiar escondidas en las profundidades de la tierra justo hasta donde se puede admirar el precioso edificio que ellas soportan.

Por eso queremos reconocer en las páginas del T.U. su contribución no a la efímera gloria, sino a la eternidad de lo alcanzado por las cooperativas vascas.

Todas las mujeres de los socios que quedaron en su casa, aún conscientes de su capacidad para la organización, la comunicación, con dotes de mando o de planificación, sacrificando su desarrollo social y profesional en aras de una determinada concepción familiar, son el ejemplo más patente de cooperación, solidaridad, entrega y responsabilidad.

Presente y futuro

La situación actual de las mujeres en su doble alternativa de trabajadoras y esposas-madres puede ser definida, como el cómo conseguir que sobrevivan a las presiones sin perder por el camino la promesa, de la que



son probablemente portadoras, de una forma más razonable y civilizada de sociedad.

Las tendencias sociales y laborales muestran un incremento paulatino y lento pero a largo plazo incontenible, de la paridad entre hombres y mujeres en lo referente a su participación tanto en el mundo empresarial como social y político. (En 1973 la tasa de actividad de las mujeres era según la OCDE del 33% en España y del 45% en 1995).

La primera de las revoluciones sociales tendentes a lograr la igualdad de oportunidades entre los sexos se está consolidando a marchas forzadas: el acceso a la educación. Esta revolución educativo-escolar está impulsando la presencia creciente de las mujeres en los lugares de trabajo. Ello comporta que la institución familiar y los roles femenino y masculino está teniendo un profundo cambio social y cultural. Después de la intensa negociación moral y emocional cotidiana entre mujeres y hombres en el seno familiar se ha ido llegando a un cierto consenso acerca de cómo valorar las promociones profesionales de hijos e hijas, constatándose una tendencia a la igualdad de oportunidades, pareciendo inimaginable la vuelta atrás en el futuro.

Se observan fenómenos sociales como consecuencias de lo dicho con anterioridad.

- Concentración de mujeres en el sector servicios.
- Mantenimiento de la discriminación en los salarios a favor de los hombres.
- Infrarepresentación de las mujeres en los puestos de mando de empresas, partidos, etc.
- Baja tasa de natalidad.



- Retraso del nacimiento del primer hijo.
- Mayores tasas de paro en las mujeres.

Este vínculo de fenómenos nos lleva a pensar que aún hoy y, previsiblemente también a medio plazo, las mujeres mantienen o sufren una ambivalencia con respecto a sus prioridades. Por una parte, los datos nos sugieren que las mujeres modernas dan mayor importancia a sus proyectos profesionales sobre sus proyectos de crear y atender una familia pero hay indicios que hacen pensar que no tratan simplemente de imitar o replicar al género masculino, sino que plantean una nueva realidad social que les permita compaginar con éxito ambos proyectos.

El hecho es que la mujer que trabaja debe añadir, normalmente, a sus horas de trabajo fuera de casa, las consagradas a las tareas domésticas con la ayuda semi-simbólica del hombre en algunos trabajos de "acompañamiento". La atención a los hijos recae sobre todo en la mujer y otro tanto sucede en las atenciones requeridas en las enfermedades de los miembros familiares.

El mantenimiento de esta situación se fundamenta sobre todo en la valoración que, a nivel interno, hacen los cónyuges del nivel de competencia que cada cual tiene en el manejo de las tareas domésticas. Así, por ejemplo, a la vista de la habitual torpeza masculina a la hora de cocinar (dejando aparte excepciones) o limpiar la casa, parece lo más rápido y lo más simple que el hombre deje de intentarlo (lo que suele hacer, por lo demás, sin exceso de convicción). Otro tanto ocurre con una multitud de asuntos prácticos de casa.

El resultado es una sobrecarga de las responsabilidades en la mujer que esta puede asumir con "naturalidad",

es decir, pareciéndole lo más normal y lógico del mundo, porque está más dispuesta y parece más capaz de hacerlo con éxito.

De manera que estamos hablando no sólo de la división de competencias, sino de mantener la distribución del poder en los términos tradicionales. Las emociones las gestiona la esposa, las razones sociales el marido.

Además las inversiones emocionales entre el trabajo profesional y la familia en la mujer deben tener en cuenta otro aspecto transcendental: la autonomía económica. Aquí entra de lleno la creciente inseguridad de la unidad familiar en el tiempo que transita hacia mayor tasa de separaciones, divorcios y rupturas.

Por eso una opción, "la profesional" les da mayor seguridad mientras que la otra opción les da mayor bagaje sentimental y humano, mientras que la integración de ambas las obliga a asumir un alto nivel de sobrecarga y en consecuencia mayor riesgo de fracaso personal.

La única vía que queda es la del cambio del "paisaje" social.

Parece como si en su mayor parte las mujeres tuvieran mayor cuidado con los sentimientos ajenos y fueran menos agresivas y belicosas, y tienden a utilizar más el diálogo, tienen mayor capacidad para verbalizar y comunicar emociones (sin que sean inmunes al contagio y la imitación de modelos "masculinos").

Esta es una ventaja competitiva y comparativa de la mujer con respecto al hombre.

En segundo lugar, se perfila la necesidad de un modelo nuevo de empresa con factores como motivación, contrato psicológico, participación en la gestión, ilusión por objetivos compartidos etc. que resulta más eficaz.

Las empresas necesitan menos personas pero paradójicamente dependen más de las personas. Creo que la aportación femenina es esencial para alcanzar este estilo empresarial de mayor humanización.

Para finalizar una propuesta:

Es conveniente impulsar la mayor participación y por consiguiente, la mayor influencia de las mujeres en la sociedad y en la empresa, no ya como admirables secundarias cualificadas, sino como sujetos de poder. **TU**

Loli Canales

DANOBAteko Felix Etxebarria,
bazkide fundatzailearen emaztea)



“Bizimodu gogorra izan dugu, baina fruitu onak eman ditu”

Lolik, bizimodu nahiko gogorra izan duela aitortzen digu; lan asko egitea tokatu zaio hiru seme-alabak aurrera ateratzeko.

Gaur egun, Felix Danobatetik jubilatuta, eta seme-alabak nagusi, Lolik lasai eta pozik bizi dela, eta hainbeste urtez lan asko egin ondoren, merezitako deskantsuaz gozatzeko ordua heldu dela aipatzen digu.

Loli, nolakoa izan zen zuretzat Danobateko sorrera?

Gogorra. Felix ezagutu eta bi urte elkarrekin pasatu ondoren, ezkontzea pentsatu genuen. Momentu berean hasi zen bera ere tailer txiki bat montatzeko asmotan, eta beste batzuekin martxan jarri ere egin zuten, gaurko Danobateko lehen tailerra.

Tailer horretan pasatuko zituen Felixek eguneko ordu gehienak, ezta?

Hasiera batean, batez ere, ordu asko sartzen zituzten tailerrean; ez zegoen oraingo tresneriarik lana egiteko eta edozer gauza eskuz egin behar izaten zuten.

Nik pertsonalki askotan galdetzen nion nere burua, zer irtengo ote da hortik, hainbeste lan egin ondoren? Baina, denbora pasatu den einean, benetan merezi izan duela uste dut, fruitu onak eman dituela.

Familiaren pisu osoa zure esku, beraz?

Noski, hiru seme-alabak zaintzea, heziketa zuzena irakastea eta abar. Aita eta senarra asteburutan bakarrik izaten genuen etxean egun osoz. Gainera, aipatzekoa da Felix Danobatetik aparte, beste proiektu askotan egon dela sartuta Elgoibarren: ikastola eta abar. Beti izan du euskerarekiko ardura berezia.

Nola aldatu diren gauzak, ezta?

Emakumeontzat zorionez asko aldatu dira gauzak. Oraindik buruan dut nire amak emandako aholkua ezkondu aurretik: “zure tokia etxea da, senarra etortzen danerako etxean egotea, bere zain”. Izugarritzko saltoa eman du gizarteak eta berarekin batera gure egoeran ere aldaketa handiak eman dira. Ez dago nire alabek duten bizimodua ikustea besterik!

Urte asko pasatu dira; eginiko lanagatik jaso duzu, nolabait, esker ona?

Bai. Gaur egun lasai bizi gara, senarra jubilatuta eta seme-alabak nagusi. Osasunez nahiko ondo gabiltza, eta bidaiatzeko ere aprobetxatzen dugu noizean behin.

Anekdotaren bat?

Askok. Lehen aipatu dudana bezala ezkondu ginenean Felix tailerreko proiektuan zegoen sartuta buru-belarri eta ezkon bidaia egiteko ere ez genuen dirurik, garai gogorak ziren eta. Bartzelonan Feria bat zegoela eta, aprobetxatu genuen aukera bertara joateko, Danobaten eginiko lehen makina eta guzti, noski. Eskerrak, gurekin beste hemengo batzuk ere joan zirela, eta beste emakume batzuekin elkartzen nintzela. Dena dela, bidai horren oroitzapen ona dut.

M^a Luisa Ituarte

MAIERreko Pako Gutierrez,
(bazkide fundatzailearen alarguna)



“Bizitzan, aurrera jarraitzeko inizatiba handia izan dut beti”

Maria Luisak hurbiletik ezagutu du Maiarren sorrera, bere senarra zena, Pako Gutierrez, izan bait zen lehen bazkidea.

Orain dela bederatzita hilabete hil zitzaion senarra, eta elkarrizketa hau bere oroimenez egitea pentsatu duela esaten digu Maria Luisak. Gure aldetik, berari ere merezitako omenalditxoak egin nahi diogu, emakume bezala izan duen paper inportantea goraipatzeko.

M^a Luisa, nola gogoratzen duzu pertsonalki

Maierreko sorrera?

Oso kuriooa izan zen. Ezkon bidaiatik heldu ginen egun berean, Josu Mandalunizekin elkartu ginen kalean, eta tailer txiki bat montatzeko asmoa proposatu zion Pakori. Gai horretan bera zen aditua eta bere esku utzi nuen erabakia, beti ere aurrera jarraitzen animatuko niola esanez. Ez zen hasiera erraza izan, diru kopurua jarri behar zen eta inplikazio handia eskatzen zuelako. Dena dela, 74ko ekainean sinatu zuten bazkide bezala sartzeko paperak.

Zein izan zen garai hartan, bere emazte bezala jokatu zenuen paperak?

Elkarrekin bizitako urte guztietan saiatu naiz, ahal izan dudun neurrian, senarrari laguntza eta nire apoioa ematen. Beharbada, bata besteari konplementatu egiten ginela esango nuke. Nire aldetik, inizatibak hartzerako orduan oso animatua naizelako, eta bere aldetik oso langile fina eta zuzena zelako, benetan Maiarren sinesten zuelako.

Nola konpagnetzen zituen Pakok langile eta senar-aita paperak?

Hasierako urteetan eguneko denbora gehiena tailerren pasatzen zuten, baita asteburuak ere. Nire kasuan, Lekeitiokoa izanik eta bapatean Gernikara ezkontzea oso gogorra egin zitzaidan. Hala ere, gaur egun atzera begiratuta, uste dut Pako etxean zegoenean, kalitate handiko erlazioa eskaintzen zigula, bai seme-alabei eta bai niri.

Urte asko pasatu dira; eginiko lanagatik jaso duzu, nolabait, esker ona?

Bai, gaur egungo kooperatiba ikusita bakarrik! Gainera, Maierrekin kontaktuan jarraitzen dut, tailer txiki batean lana eginez. Semea kooperatiban bertan dabil lanean, eta pertsonalki ere lagun asko ditut bertan.

Anekdotaren bat?

Bat kontatuko dizut. Maier sortu zenean, Frantzian bizi izan ginen urtebetez. Pako, beste lagun batekin batera, bertako enpresa batean lan egin eta plastikoa tratatzen ikasi behar zuten. Ahurdun gelditu nintzen eta nahiko txarto pasatu nuen, hilabete asko ohean egon behar izan nuelako. Lantegi horretan lana bukatu zutenean ere ezin izan ginen etorri, nik ezin nuelako bidaiatu, eta ondoren umea denbora baino lehen jaio zelako.

TU

La enseñanza

La Escuela Profesional, que así se llamaba la actual ESKOLA POLI-TEKNIKOA,

comenzó su andadura en el año 1943 con un pequeño lote de una veintena de alumnos, todos varones, y un reducido claustro de profesores, todos varones. Su objetivo era preparar mano de obra cualificada para la industria.

Pocos años más tarde se elevaba el listón y la Escuela Profesional organizó el primer curso de Peritos Industriales, sólo para varones, con el propósito de preparar jóvenes que tuvieran vocación de ejecutivos o de empresarios.

A mediados de la década de los cincuenta aparece la mujer en la Escuela Profesional de una forma singular: Don José María firmó un convenio con las Superiores de las Madres Mercedarias para que una reducida comunidad de monjas se hiciera cargo de las labores de limpieza, de los servicios de cocina y comedor..., y por añadidura, organizarán cursillos de corte y confección y cultura general para las chicas que venían a la Escuela solamente a la caída de la tarde.

Es que todavía, imperaba la idea de que la mujer tenía como función esencial ser madre y gobernar el hogar.



Era impensable que las jóvenes pudieran incorporarse a la Escuela como alumnas de Mecánica o de Electricidad. Hubiera sido un espectáculo ver a las chicas en los talleres manejando la lima, gobernando un torno, o subidas a una

escalera para hacer una instalación eléctrica.

Ironías de la vida: fregar los suelos, limpiar inmundos aseos, recoger las miserias de asilos y hospitales... eran trabajos femeninos; pero ser mecánico o electricista no cuadraba con la condición femenina.

La primera ofensiva

El año 1956 marca un hito en la historia del Alto Deba y en la evolución de la Formación Profesional: modestamente da comienzo la Experiencia Cooperativa de Mondragón, y además la Formación Profesional adquiere rango oficial, enmarcada en el Ministerio de Educación y Ciencia, dando validez académica a sus estudios en los grados de Oficialía y Maestría.

¿Sólo para varones? Había que romper el cerco. Así en 1958 se implantó en la Escuela Profesional la especialidad de Delineación Industrial, sólo para alumnas. Todavía era tabú la enseñanza mixta.

Los estudios de Delineación, dadas sus características

La femenina y las cooperativas

JUANITO LEIBAR 21

"estéticas", se pusieron como cebo para atraer al elemento femenino, porque por entonces era impensable que las chicas accedieran a estudios de Mecánica y Electricidad.

Las religiosas Mercedarias aportaron su granito de arena, ya que destinaron una Profesora titulada de la Congregación. Ya tenemos una Profesora en el claustro.

Otro paso al frente

Con la tercera promoción de delineantes se vislumbraba una situación del mercado. Había que buscar nuevas salidas para la formación técnico-profesional de las alumnas; pensando en ellas se organizó la especialidad de Química de Laboratorio.

Corría el año 1963. Don José María publicó un "manifiesto" con el título de **"Mujeres de Mondragón"**.

Entre otras cosas decía: *"Este mensaje es para todas las MUJERES de Mondragón: no se excluye a nadie... Si queremos honor a nuestras convicciones sobre los derechos de la mujer, necesitamos poner nuestros recursos educativos de la mujer al mismo nivel de los muchachos..."*

Por esas fechas estaba ya en construcción la nueva Escuela en los terrenos de Iturripe, con aulas perfectamente equipadas para laboratorios de Química. Era la especialidad que ya de entrada tuvo notable aceptación entre las jóvenes pues se trataba de unos estudios de "bata blanca". Todavía existía una especie de repudio femenino hacia estudios profesionales en los que impe-

raba el "buzo", las herramientas, las grandes máquinas, los engrases, la piqueta y la escalera para las instalaciones eléctricas.

Nuevas conquistas

Nuevas promociones de alumnas fueron conquistando puestos técnicos en la industria, especialmente en las cooperativas. Costaba desterrar la imagen de aquellas mujeres que en las fábricas ocupaban los puestos más modestos y menos remunerados: montajes, cocineras, fregonas, y las más cultivadas, oficinistas, mecanógrafas, secretarías de Dirección, auxiliares de no sé quién...

La necesidad de un puesto de trabajo técnico impuso su ley: a fines de los años sesenta muchas alumnas optaron por mezclarse con los chicos en las más variadas especialidades: Química, Mecánica, Electricidad, Electrónica...; además a todos los niveles: Oficialía, Maestría, Ingeniería Técnica...

Entre otras conquistas se consiguió que la mujer, al contraer matrimonio, pudiera seguir en su puesto de trabajo. Merecía la pena perfeccionarse en los estudios, en sus más variados grados, para una vida laboral continuada y con perspectivas de promoción.

Las empresas cooperativas, y las no cooperativas del Alto Deba pueden dar testimonio de que aquellas experiencias no fueron baldías. Las mujeres, hoy en día, están ocupando puestos de relevancia en todo el entramado industrial de la zona.

Con esto, no cantamos victoria, porque todavía...**TU**

Las empresas dedicadas a la fabricación de bicicletas no han atravesado una buena situación estos últimos años. Orbea, cooperativa anclada en Mallabia (Bizkaia), atravesó una situación delicada en los años 94 y 95 e inclu-

Después de afrontar la dura crisis del sector en los años 94-95 y 96, la cooperativa Orbea marcha ya sobre ruedas. Sus objetivos de futuro son claros: potenciar su presencia en países europeos, y avanzar en el desarrollo del producto.

Rosa Mondragón

tas y complementa a los pedidos nacionales.

Entre los países a los que destina sus productos, Francia se lleva la palma, aunque también distribuye a Alemania, Bélgica, Inglaterra y Escandinavia. "En Francia hemos aumentado

Orbea rueda a buen ritmo

das importantes. Entonces comenzó una etapa de recuperación y actualmente se confirma la senda de resultados positivos. Muchos aspectos han influido en la consecución de este fin: la organización interna, mejora del producto, expansión del mercado, exportaciones, etc.

Mercado internacional

Orbea exporta actualmente alrededor del 35%, como cifra media. Este porcentaje de exportación, representa para la empresa una dimensión y estabilidad que garantiza su buena marcha, puesto que asienta las ven-



las ventas un 50% durante 1998, lo cual es importantísimo, porque estamos presentes en lo que es el canal de distribución especialista", manifiesta Miguel Ocaña, gerente de la cooperativa. Siendo Europa referencia obligada, Orbea prevé abrir este mercado a otros países.

Producto de consumo

Las ventas de bicicletas se concentran en dos temporadas: Navidad y julio-agosto. El comprador es mayoritariamente "marquista" y está muy influenciado por lo que más se vende en el mercado. Por ello, son muchos los factores que contribuyen al

convencimiento de que verdaderamente ese producto es bueno: la calidad de Orbea está claramente demostrada; el diseño, el color... deben igualmente convencer al usuario que va a comprar una bicicleta.

Fabricante integral

Aunque no es habitual en los fabricantes del sector, Orbea elabora y fabrica íntegramente el cuadro de la bicicleta. En términos más coloquiales, se lleva a cabo la soldadura, el pintado y el montaje final. Como señala Ocaña, "la fabricación del cuadro, sobre todo en la gama media-alta, que es lo que verdaderamente da un valor añadido e imagen, es otra de las grandes líneas de avance." Con este fin, se han incorporado últimas tecnologías de soldadura para facilitar el tratamiento de cualquier tipo de material.

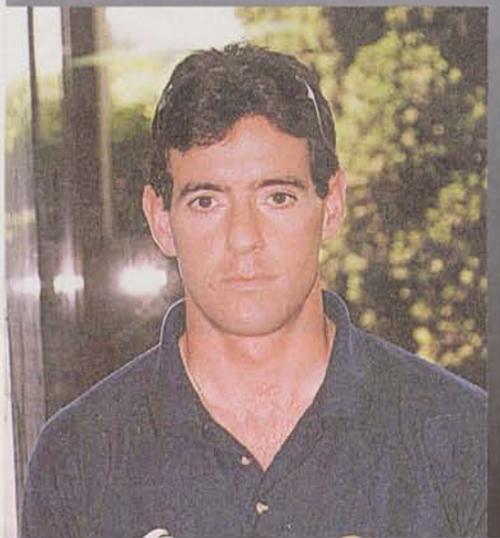
Líder estatal

Orbea se sitúa hoy día como líder estatal del sector, así lo atestiguan las cifras. La cooperativa registró durante el 97 unas ventas cercanas a los 3.800 millones de pesetas y vendió 180.000 bicicletas. Durante los próximos años espera seguir esta buena marcha manifiesta estos últimos años. La plantilla actual se sitúa en 170 personas.

TU

Roberto Lezaun

Ciclista del equipo Orbea



El equipo Orbea de "Mountain Bike" afronta el Tour de Francia de esta edición con el objetivo de realizar un papel destacado. Roberto Lezaun, como ciclista del mismo, nos relata las características de la carrera y la situación en la que se encuentra actualmente el equipo.

¿Que características tiene el Tour 98?

Personalmente no tengo mucha expe-

riencia, puesto que participe el año pasado por primera vez. Este año es una zona diferente de Francia, concretamente en la zona de los Alpes. Hemos estudiado los planos y creemos que es una zona quizá más dura que la de ediciones anteriores, con muchas subidas. Pero a fin de cuentas, la carrera es la que manda y por supuesto, el estado del equipo. En este sentido, es una carrera muy difícil, puesto que competimos a nivel mundial.

¿Cómo te encuentras tú personalmente, y el equipo en general, para afrontar este nuevo reto?

Personalmente, no me estoy encontrando demasiado bien, no tengo regularidad y me hace perder la confianza en mí mismo. En cuanto al equipo, nos estamos preparando a fondo, aunque creo que estamos atravesando un pequeño bache que espero que superemos. Nuestra meta es hacerlo lo mejor posible e intentar ganar alguna etapa.

En cuanto a la temporada en general, ¿qué resultados estáis obteniendo y qué otros planes tenéis pendientes?

Acabamos de correr dos carreras muy importantes a nivel nacional: Open de España, Coronas y el Campeonato de España. Nos sirve de preparación para el Tour. Después correremos en el Campeonato de Europa, y con la selección en el Campeonato del Mundo.





Partido de guante (laxoa) en Arraloz en el Baztán. (Foto C.U. 05.98).

“Guantero (para Laxoa)”

José M^a Izaga

Carmelo Urdangarín

Koldo Lizarralde

ANTZINAKOAK

LA ÉPOCA MÁS BRILLANTE DEL JUEGO DE PELOTA “GUANTE” O “LAXOA” HAY QUE SITUARLA A MEDIADOS DEL SIGLO XIX EN QUE SE PRACTICABA EN EXTENSAS ZONAS A AMBOS LADOS DE LA FRONTERA INCLUSO EN PAMPLONA ASÍ COMO EN ALGUNAS COMARCAS VIZCAÍNAS. LA PRODUCCIÓN DE GUANTES HA PASADO DEL CENTENAR ANUAL A CIFRAS CASI SIMBÓLICAS.

El juego de la pelota puede considerarse un deporte universal que se ha practicado desde la antigüedad de muy diversas maneras. Se considera que el nombre etimológicamente proviene del latín "pila" y que se introdujo en Europa con la romanización. En el País Vasco tiene históricamente una gran importancia llegando a formar parte de nuestro patrimonio cultural. Como cualquier otra actividad, el juego de la pelota ha evolucionado con el transcurso del tiempo. Entre las modalidades más antiguas las llamadas directas, es decir, en las que los contendientes se sitúan unos frente a otros ocupando una parcela del terreno (como en el tenis), destacan el largo o "bote luzea" (que no se practica desde hace décadas) y también el "laxoa" (lashua). En el primero no se emplea herramienta alguna, únicamente la mano, ni exige frontis ni pared lateral, aunque si se dispone de ello, se utiliza para complicar el juego. La segunda modalidad en la que la pared del fondo o rebote es fundamental es muy parecida, aunque se utilizan guantes de cuero y otro tipo de pelota, practicándose en un terreno de juego mayor debido al distinto impulso que supone la utilización de la citada herramienta.

Los guantes de cuero que requiere la modalidad de la "laxoa" los han fabricado tradicionalmente artesanos especializados que habitualmente compaginan esta actividad con la de zapateros, manteniéndose en nuestros días una buena parte de los procedimientos que se utilizaban en el pasado. Los navarros Florentino Ibarra (1.925) de Leinza-Labayen y Eusebio Arregui (1.928) de Santesteban son dos expertos fabricantes de estos útiles.

Los "pilota-soro"

La tradición popular y los nombres de algunos parajes avalan la creencia de que la modalidad de "bote-luza" se practicaba por los

pastores en sus ratos de ocio en terrenos relativamente llanos conocidos como "pilota-soro" y también "soropil".

Juan Ugarte (21/08/1.914) que vive en Indako-Borda en Arraioz (Baztan) recuerda haber jugado "laxoa" desde su juventud y hasta los primeros años cincuenta en el pilota-soro de Urrizqueta situado en un alto, en el valle del Baztán (a unos 2,5 km. del centro de esta población casi en los límites del Señorío de Bertiz), prácticamente todas las tardes de los fines de semana o festivos si hacía buen tiempo. Otros campos de juego eran los de Beartzun (cerca de la ubicación actual del cuartel de la Guardia Civil), y en Orabidea (en Karokotze-soroa). Jugadores de la época en Arraioz son Martín Alemán (de 77 o 78 años) de Garramiola Borda y Martín Bengoechea (87 años) de Alzuartea.

Antes de iniciar el juego marcaban el terreno: mediante surcos se señalaban los límites laterales del campo, la divisoria central se marcaba utilizando una hacha y una azada. El "botarri" (una piedra de notables dimensiones que actualmente es de madera, llamándosele botillo) lo instalaron de manera fija en un extremo del "soropil". El "pilota-soro" de Urrizqueta tiene un largo de unos 70 metros por unos 40 de ancho. Las reglas de juego eran similares a las actuales readaptadas al hecho de no haber rebote, siendo las pelotas utilizadas más grandes y pesadas que las actuales.

Su padre también jugó en los "pilota-soro" donde, los "de casa", tenían ventajas por su mayor conocimiento del terreno de manera que los visitantes difícilmente ganaban partidos. Apostaban lo habitual en la época: la consumición o unas 5 pesetas. Como curiosidad, recuerdan que en este mismo lugar se bailaba al agarrado, lo que en aquel entonces, no se permitía en el pueblo.

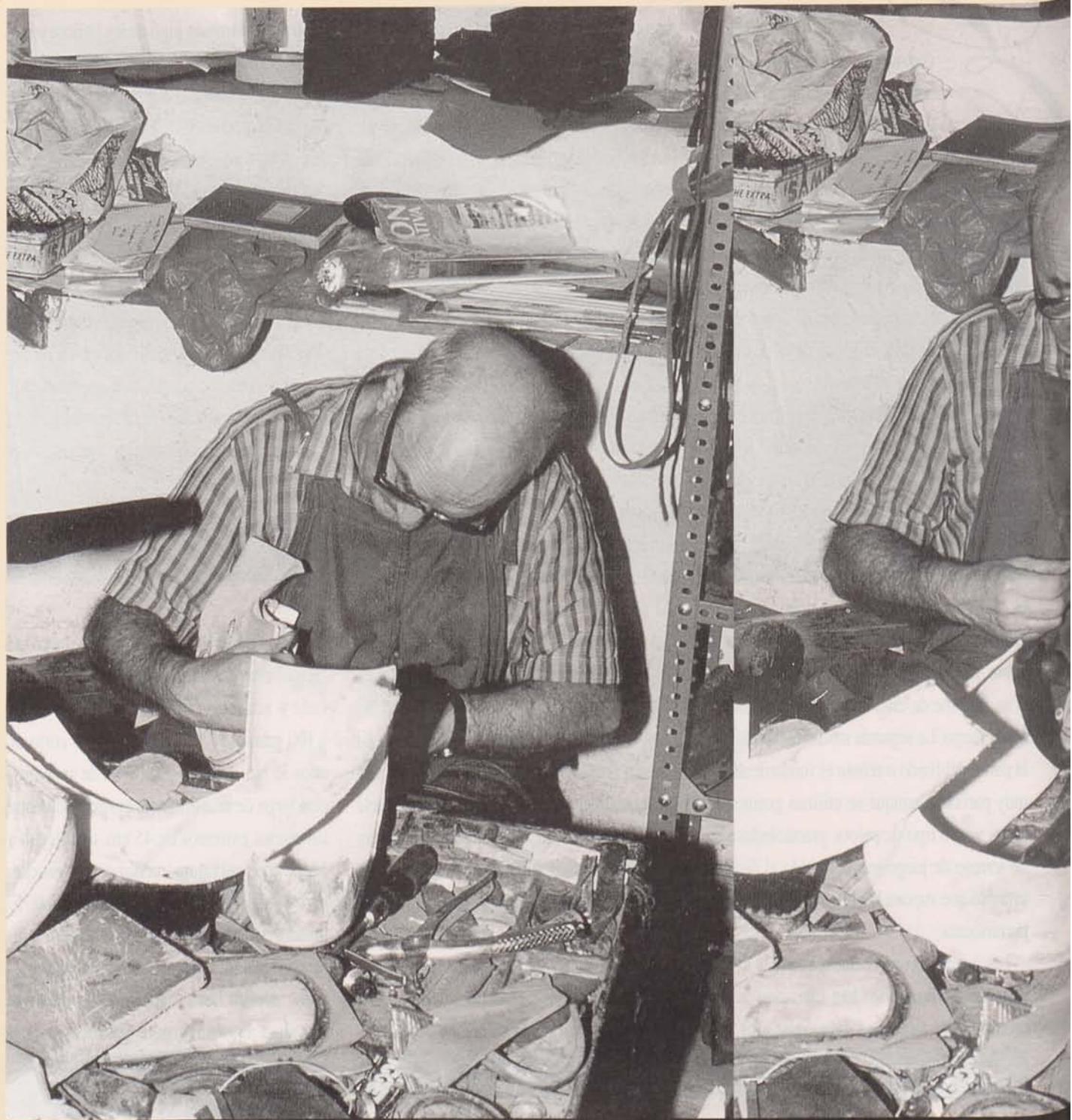
Los campos de juego abiertos propiciaban la pérdida de las pelotas lo que en las plazas actuales también ocurre, aunque en menor medida. Para impedirlo se ha llegado a entrenar a perros en su búsqueda como el setter Bostbi de Arraioz.

La fabricación de los guantes

Los guantes utilizados en el juego de "laxoa" eran de cuero rígido, de forma encofrada y acanalada con un peso entre 900 y 1.100 gramos y de dos clases. Uno corto de unos 35 cm. de largo por 17cm. de anchura y otro largo de una distancia aproximada entre los puntos extremos de 45 cm. que llegan a 58cm. en la curvatura interior con una anchura de 17 cm. en la base y 11cm. en la punta. El jugador que realiza el saque y el número utiliza esta segunda herramienta. En la parte posterior inferior llevan una manopla donde se introduce la mano con la que se maneja la



Juan Ugarte en el pilota-soro de Urrizqueta de Arraioz (Baztán)



Operaciones para la fabricación del guante. (Fotos cedidas por Antxón Aguirre Sorondo).

herramienta. Los dos artesanos que actualmente fabrican guantes compran cuero de vacuno sin salar, en el matadero comarcal para proceder a continuación a "ablandarlo" por inmersión durante unos tres días, en un bidón de metal que contiene cal viva. Para ello, conviene quitarle los restos mayores de carne y pelo, utilizando una espátula de madera. Tras 25-30 días en cal viva rebajada (6/7

kg. por cada 150 litros de agua) se procedía a la limpieza final en el río sobre una madera. Tras el secado al aire libre (en verano unos ocho días) se procede al almacenado. Antes de su utilización posterior se vuelve a sumergir en agua fría (2 ó 3 días) para pasar a cortar el cuero de la parte del lomo del animal por el lado donde tenía el pelo, "la flor", y que será la que reciba el golpe de la pelota para lo que

se utilizan plantillas y cuchillas de zapatero. A continuación se coloca muy bien estirada sobre un molde u horma de madera, clavándose a la misma, para que al secarse tome la forma deseada. Lo mismo se hace con una segunda y tercera capa, colocándose ésta al revés que la primera. Tras colocar un botón entre los dos últimos cueros, (para coger el guante con mayor comodidad para la mano)



Nuevos tiempos

La época más brillante del "guante" o "laxoa" hay que situarla a mediados del siglo XIX en que se practicaba en extensas zonas a ambos lados de la frontera incluso en Pamplona así como en algunas comarcas vizcainas.

Con la aparición del "ble" hacia 1.870, empieza a languidecer en beneficio de otras modalidades concentrándose en torno al Bidasoa hasta prácticamente desaparecer. Sin embargo, hacia 1.960, y gracias en buena medida a Jesús Jaimenera, volvió a resurgir manteniendo actualmente una cierta actividad, poco apoyada desde las Administraciones Públicas y que Laxo Elkartea (amigos del guante) trata de impulsar. Todos estos vaivenes han tenido gran repercusión en la producción de guantes, que ha pasado del centenar anual a cifras casi simbólicas, aunque el creciente destino de esta herramienta a la decoración o recuerdo turístico puede ayudar a la recuperación de su fabricación. El artesano puede conseguir fabricar un guante por día de trabajo una vez preparados los materiales. Su duración puede ser muy dilatada, siempre que se cuide con esmero y no reciba golpes. El precio ha pasado de unas siete pesetas en los años treinta a unas 15.000 y hasta 20.000 actualmente.

La continuidad de la producción de guantes está amenazada por cuanto los artesanos jóvenes no conocen su fabricación, si bien la sencillez de los conocimientos requeridos puede permitir el relevo de los actuales artesanos que conocen este singular oficio.

se procede primero a cortar los sobrantes y después a pulir los exteriores con lija (antes en un torno de pedal y ahora eléctrico).

Para terminar el guante, se procede a levantar la tercera capa y colocar la manopla volviéndose a coser el conjunto con doble fila (antes utilizaban una lezna y pelo de jabalí, ahora taladro eléctrico e hilo industrial). Tras colorear el guante, (se ha pasado de utilizar

azafrán hervido a la cera líquida) se le da cera para que la pelota corra mejor.

La manopla se fabrica con independencia del guante comenzando por cortar un cuero "suave" a la medida requerida utilizando plantillas y cuchilla de zapatero para pasar a hacer cuatro ranuras en las que se introducen quillas que hacen de entrededos, cosiéndose todo ello a máquina. Tras colocarle dos botones de

cuero (donde van a ir las yemas de los dedos) y dos tiras que nacen entre el índice y el pulgar, para que el jugador pueda sujetar debidamente su mano y tras acabar con un bordillo de badana, queda la manopla terminada pasándose a unirla al guante. ❧

Nuestro agradecimiento a Tiburzio Arraztoa de Laxo Elkartea, por las informaciones y consejos que con tanta generosidad nos ha facilitado.

LAGUN-ARO OFRECE SOLUCIONES

El día 8 de este mes se celebraba Asamblea General Extraordinaria para poner en marcha una nueva opción de cobertura social: la jubilación anticipada por cuenta de Lagun-Aro, mediante la redistribución de la pensión. Complementariamente se ha estudiado la creación de un fondo, que podría llamarse "Lagun-Aro, Ahorro-Jubilación", que tenga por misión recoger aquel ahorro que se realice a favor de los mutualistas para que al jubilarse puedan mejorar sus pensiones. Se instrumentaría como otra Entidad de Previsión Social Voluntaria. Nos hallamos ante nuevas coberturas, propias del cambio de escenario social, que Lagun-Aro promueve en su seno para adaptarse al nuevo marco normativo. No es fácil seguir con pleno conocimiento la estela de normas de nuestra Entidad de Previsión Social Voluntaria.

En los medios allegados a la institución se llama "lagunarólogos" a quienes son capaces de entender y saber explicar su ardua reglamentación específica. No lo es por la profundización que requiere su análisis, pero se hace cerrada y crítica por la casuística que le rodea y porque es necesario hacer cohonestar, simultáneamente, el Régimen General de la Seguridad Social, el Especial de Trabajadores Autónomos y el propio de Lagun-Aro, además de que deben conciliarse las repercusiones fiscales de cada modelo de soluciones y, ya conseguido develar el entramado, comprobar los resultados que a cada mutualista, singularmente estudiado, le reportan.

En esta ocasión puede afirmarse que Lagun-Aro ha actuado con gran diligencia. La Administración Pública, a través de sus nuevas normas sobre jubilación anticipada, está impidiendo que gran número de mutualistas, que habían pro-

gramado jubilarse antes de los 65 años, no lo puedan hacer si es que desean percibir desde el comienzo de dejar de trabajar la pensión del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (que se suma a la pensión que perciben los mutualistas de Lagun-Aro), lo que hasta ahora era posible si habían cotizado al Régimen General antes del 1º de enero de 1967. Ahora, si un mutualista no cumple otras condiciones más estrictas pero deseara jubilarse a los 60 años y, además, hubiese cotizado a Lagun-Aro durante 30 años, sólo percibiría, a tra-



vés de Lagun-Aro, en torno al 42% de la base reguladora de su pensión. Para que la anticipación de la jubilación sea viable y asumible por el socio, Lagun-Aro propone que la pensión del 42% de la base reguladora a la que tendrá derecho se eleve hasta el doble, le permita satisfacer las cuotas al Régimen de Autónomos hasta que acceda a la pensión de jubilación en ese Régimen, y pueda disfrutar desde el comienzo de una pensión, sólo de Lagun-Aro, que equivaldría en torno al 70% de su base reguladora, en lugar de ese 42%, a todas luces insuficiente. Estas hipótesis porcentuales serían distintas para cada mutualista, según su propio historial cotizante.

¿Cómo? He aquí la fórmula. Lagun-Aro pagaría al mutualista que anticipase

BEGI

BELARRI

José M^a Ormaetxea

su jubilación, y no tuviera aún derecho a la pensión del Régimen de Autónomos, una pensión que puede llegar hasta el 200% de la que en Lagun-Aro le hubiese correspondido. Al llegar al momento en el que el mutualista tenga derecho a la pensión que le corresponda en el Régimen de Autónomos, comenzaría a percibir en Lagun-Aro una pensión menor. ¿Cuánto menor?. Será aquella que a Lagun-Aro le permita compensarse de las cantidades anticipadas para suplir la falta de la pensión del Régimen de Autónomos. Esta pensión disminuida comen-



zará a percibirse casi siempre a los 65 años, y será la que resulte de aplicar al mutualista una pensión vitalicia en función de las reservas técnicas que para cada mutualista establece Lagun-Aro, que habrán disminuido, más de lo que hubiese sido normal, precisamente para adelantar la pensión que el Régimen de Autónomos ha decidido no satisfacerle hasta que cada mutualista cumpla 65 años. ¿Otras circunstancias?. En primer lugar, no se modifican los derechos derivados de la pensión ante la eventualidad de que el mutualista cause viudedad u orfandad, en cualquier fase de su vida como pensionista. En segundo lugar, la redistribución de la pensión de Lagun-Aro hace viable la anticipación de la jubilación que se pretende,

mediante una pensión que lo posibilite, sin que el socio, en conjunto, sufra merma de sus percepciones totales a lo largo de su vida como pensionista, por que las cantidades que posteriormente le reduzca Lagun-Aro vendrán compensadas por las que el mutualista recibirá procedentes del Régimen de Autónomos y ambos reajustes -Lagun-Aro a la baja y la Mutualidad de Autónomos al alza-, sin que sean estrictamente iguales cuantitativamente, se producirán al mismo tiempo. En tercer lugar, aunque Lagun-Aro haya establecido el 200% como límite máximo de la pensión que le correspondería, cada mutualista podrá optar, "de forma voluntaria e irrevocable", a un incremento inferior eligiéndolo a su propia conveniencia, incluso podría optar por la no redistribución.

Por concluir este análisis de la nueva prestación de pensión redistribuida -que anticipa la propia de Lagun-Aro en función de sus propias normas y compensa la de la Mutualidad de Autónomos que cronológicamente se demora- Lagun-Aro ha analizado también la posibilidad de que Caja Laboral conceda un préstamo a cada mutualista. Se suscribiría con la garantía de la cooperativa a la que el mutualista perteneciera y el aseguramiento, por parte de Lagun-Aro, del riesgo de que el mutualista falleciera antes de que hubiese podido devolver el préstamo. Pero esta vía de solución -en todo caso provisional como lo es la denominada pensión redistribuida- planteaba problemas prácticos de carácter fiscal y no es fiable la persistencia a largo plazo del aval de cada cooperativa.

Para terminar, se prevé que esta norma tenga diez años de duración, y es intención de Lagun-Aro impulsar la reforma de la situación actual de la Seguridad Social por la que resultará inaccesible para quienes hayan cotizado sólo al Régimen de Autónomos, y

para cualquiera que ahora tenga menos de 50 años. Habría que aspirar a que después de los Pactos de Toledo, cuya revisión va a iniciarse a lo largo de este año 1998, se recupere nítidamente la capacidad de jubilarse anticipadamente en cualquier Régimen de la Seguridad Social. Esta medida, necesaria, adecuada para generar empleo más joven y preparado ante los avances de la tecnología, no tiene porqué costar más si se sigue un escrupuloso ajuste entre cotizaciones efectuadas y pensiones recibidas, en el marco inevitable de la solidaridad para quienes, por contingencias específicas -no haber conseguido un puesto de trabajo a tiempo, por ejemplo- no alcanzaran como pensión el salario mínimo interprofesional.

Precisamente para paliar el efecto disuasorio que impide la jubilación anticipada, cuando hechas las cuentas el pensionista observa que su pensión es baja y no le va a permitir vivir con la normalidad que él desea, Lagun-Aro afronta la constitución de "Lagun-Aro, Ahorro Jubilación". Tendría este fondo el tratamiento fiscal propio de una Entidad de Previsión Social Voluntaria. Los mutualistas que creyeran que deben mejorar sus pensiones porque se van a jubilar anticipadamente o porque, simplemente, les parece insuficiente la pensión que al jubilarse van a obtener, podrán destinar parte de sus ingresos en este fondo. Gracias a las cantidades que acumulará en él el ahorrador podrá después beneficiarse de tres formas.

1. Recibiendo de una sola vez la cantidad ahorrada, más los intereses acumulados, gracias a las inversiones realizadas por Lagun-Aro.
2. Obteniendo una renta temporal, pagadera mensualmente, por el tiempo que el ahorrador decida mantener esa renta pero, en todo caso, en plazo determinado.

3. Mediante una solución mixta según la cual, después de que el ahorrador obtiene una renta, decide recibir el resto de una sola vez sin esperar al agotamiento del ahorro que ha generado.

¿De dónde provendría el ahorro?. A los efectos de Lagun-Aro, le es indiferente. Tanto si proviene del ahorrador titular de la cuenta como si proviene de la cooperativa o de otra fuente, Lagun-Aro respondería de sus obligaciones ante el titular de la cuenta. Se trata de dirigir las cantidades que se destinan a ampliar las bases de cotización al Régimen de Autónomos -con las que se propiciaba después la jubilación anticipada- a un fondo propio. De este modo, se les facilitarán las jubilaciones anticipadas a las cooperativas que vean necesaria la sustitución de socios -que no habiendo llegado los 65 años pero cuyos conocimientos, destrezas o fuerza han quedado caducos o mermados- por otros más jóvenes y preparados. El "Ahorro, Jubilación" les permitiría sumar, a los derechos que el socio tiene en Lagun-Aro y en el Régimen de Autónomos, las rentas de este fondo y, de ese modo, se harían más viables aún las jubilaciones anticipadas.

Las dos propuestas ofrecen soluciones a la situación creada por el Ministerio de Trabajo al inviabilizar la jubilación anticipada. De ahí que haya que felicitarse porque Lagun-Aro haya resuelto con rapidez dos materias de gran calado para la cobertura social de sus mutualistas. Lo que resulta aparentemente menos apropiado es que la reglamentación de esta nueva modalidad de jubilación anticipada, mediante una distribución compensada de la pensión, se desee resolver con las breves enmiendas que a manera de incisos se desea incluir, en los artículos 82 y 83 del Reglamento de Prestaciones, y añadiéndole una disposición transitoria, la quin-

ta, en la que se sustancia la naturaleza y límites cronológicos de la pensión. A primera vista, esta redistribución compensada de la prestación de la jubilación anticipada requeriría un tratamiento reglamentario más extenso, que tuviera en cuenta su transitoriedad, la necesidad de ser experimentada la eventual modificación de la legislación que regula la Seguridad Social y los resultados prácticos de la oferta que se haga a los mutualistas que decidan acceder a su disfrute. Parece que sería más adecuado formular un anexo al Reglamento de Prestaciones que recogiera en un preámbulo las razones y ámbito legislativo en el que se inscribe su necesidad para después, en fase reglamentaria, desarrollar un articulado con los siguientes o parecidos contenidos: definición de la prestación, alcance económico tanto del incremento transitorio como de la reducción compensatoria, efectos sobre otras prestaciones ligadas a la pensión de jubilación, transitoriedad de la prestación, carácter voluntario y convenio irrevocable de cada mutualista con Lagun-Aro, etc. etc.. Estas normas nacidas al socaire de una inesperada decisión del Ministerio de Trabajo deben ser bien contrastadas, su puesta en vigor definitiva debe ser madurada con aplicaciones prácticas y, más tarde, ser incorporadas, ya perfeccionadas, y si en ese momento fuese necesario, al articulado general del Reglamento de Prestaciones de Lagun-Aro.

Por lo que atañe al fondo de "Ahorro, Jubilación", parece que debería estudiarse si es posible calcular, en base al ahorro depositado por cada cuenta/partícipe, una renta vitalicia susceptible de ser acumulada a la pensión "matriz" de Lagun-Aro. Debe estimarse que, si es posible hacerlo en la pensión redistribuida de la jubilación anticipada, no ha lugar a no poder repetirlo con el

"Ahorro, Jubilación" de Lagun-Aro. Esta opción, no prevista entre las tres que aparecen en el estudio -reembolso del capital ahorrado, pensión a plazo fijo y renta/reembolso- sería extensiva a cualquier trabajador de MCC -y aun externo a MCC- y podría ser hito inaugural de la potencial universalización de la capacidad aseguradora de pensiones de Lagun-Aro.

Como puede verse, la "lagunarología" adquiere una frondosidad inesperada a poco que se incida en los recovecos de su compleja naturaleza. Había querido, una vez más, ser breve, pero las ramificaciones surgen por todas partes y, en realidad, hubiera sido necesario ser más explícito (y a la vez más confuso) para poder abarcar todo lo que dan de sí las dos nuevas iniciativas que Lagun-Aro, con buen criterio, va a poner en marcha inmediatamente.

AJUSTE DE LEY

El 11 de febrero de 1982 se aprobó la primera Ley Vasca de Cooperativas y,



el 24 de junio de 1993, se puso en vigor una nueva Ley de Cooperativas de Euskadi, ahora hace 5 años. Las normas reguladoras del cooperativismo han permitido dar un tratamiento muy cercano a los sucesivos escenarios que afectan a su peculiar desarrollo.

Ahora se trata de ajustar la Ley de 1993 mediante una reforma parcial que se someterá, como es preceptivo, al Parlamento Vasco. Estas reformas vienen caracterizadas por el deseo de que sea más accesible la fundación de una sociedad cooperativa; pretende que se extiendan a los socios cooperativistas las ventajas de apoyo al empleo que se fijan a los trabajadores por cuenta ajena, y trata de definir con más precisión y claridad determinados preceptos legislativos cuya ardua interpretación dificultaba su aplicación práctica.

La propuesta se halla ahora en fase de asimilación por los diferentes partidos políticos, que deberán interpretar correctamente las reformas que se desean introducir antes de que sea sometida al trámite parlamentario.

La primera observación que puede hacerse tras un primer análisis es que sorprende la rapidez (cinco años de aplicación es un plazo muy corto para reformar una Ley que sustituía a otra que fue aprobada once años antes) con que se ha decidido reformarla. La segunda



es que la legislación cooperativa no sólo debe tender a incorporar ventajas y facilidades para que surja una cooperativa, sino además delimitar cada vez con mayor firmeza los perfiles inequívocos que configuran la sociedad de personas, que se hallan recogidos en sus preceptos

de alcance universal y que, en Euskadi y en el Estado, determinan una protección fiscal favorable diferenciadora. El cooperativismo vasco tiene un bien ganado prestigio internacional, y en tal evaluación no ha sido sólo su dimensión y poder económico las claves que han causado ese impacto de reconocimiento universal, sino los especiales modos de poner en práctica los principios democráticos y solidarios que son los que de verdad le han dado carácter, significación y singularidad. Y es que para que existan cooperativas y éstas funcionen como tales no son las leyes, por muy perfectas que sean, las que aumentan o refuerzan por sí mismas el grado de sensibilidad cooperativa, sino los propios protagonistas -los cooperativistas- quienes gracias a su autenticidad son capaces de dar categoría a la sociedad de personas y de vigorizarla bajo los auspicios de la democracia, de la solidaridad y de la equidad, que representan sus valores intrínsecos.

Examinando ahora la propuesta formulada desde la Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, veamos sumariamente lo que contiene. La primera enmienda modifica el artículo 19º que actualmente fija en cinco el número mínimo de personas que deberán ser socios fundadores; se propone que se reduzca a tres. La razón de fondo esgrimida es que, en la práctica, se ha comprobado que el número de cinco trabajadores es excesivo para que los cinco al mismo tiempo constituyan una empresa en un escenario en el que el paro es una gran injusticia social que el cooperativismo debe tratar de erradicar. Dar facilidades para que el acceso a la creación de una cooperativa sea posible formada solo por tres socios va en la dirección de reducir el paro.

La segunda reforma trata de esclarecer el modo de evaluar el número máxi-

mo de jornadas de trabajo que en una cooperativa podrán realizar los trabajadores con contrato de trabajo por cuenta ajena. Se entiende que el artículo 99º de la Ley en vigor, cuando excluye del cómputo del 30% del límite de horas -que como máximo pueden realizar los trabajadores por cuenta ajena- aquéllas que se realicen "en centros de trabajo de carácter subordinado o accesorio" no concreta lo suficiente cuáles son las excepciones que se desean definir con ese párrafo. La nueva propuesta de redacción del artículo 99º, apartado 4, trata de concretar esas circunstancias tan poco explicitadas guiándose por la experiencia observada en los cinco años transcurridos en su aplicación práctica. Sin embargo, para quien no ha redactado este párrafo esclarecedor la exclusión buscada sigue siendo ardua y ambigua para ser interpretada y su exégesis acertada sólo podrán realizarla quienes tengan oficio y sepan algo más que lo que el texto ahora propugnado dice. Desde otra perspectiva, la redacción en sus tres párrafos entra en esa casuística reglamentista impropia para recoger en una Ley.

La tercera propuesta expresa el deseo de que las políticas de fomento y consolidación del empleo que emanan de las distintas Administraciones Públicas ofrezcan a los socios trabajadores de las cooperativas el mismo tratamiento que se da a los trabajadores sujetos a contrato de trabajo. Normativamente se pretende resolver añadiendo una "Disposición adicional" (que sería la cuarta) a la Ley del 93, de modo que sean de "aplicación a los socios trabajadores y a los socios de trabajo todas las normas sobre trabajadores por cuenta ajena que tengan por objeto fomentar y consolidar empleos...".

La cuarta reforma delimita cuándo una cooperativa establece en sus propias

normas su condición de actuar sin ánimo de lucro. Tal precepto se refiere particularmente a las de Iniciativa Social y permitiría su inscripción en el Registro de Entidades Colaboradoras de los Servicios Sociales y obtener los derechos que la inclusión en ese Registro lleva consigo. La propuesta, enmienda, exigiría que la cooperativa no monetarizara los resultados positivos; que las aportaciones a capital no devenguen un interés superior al legal del dinero, además de la corrección de la inflación; que sea gratuito el ejercicio de los cargos del Consejo Rector y que las retribuciones a los socios no superen el 150% de los que para puestos equivalentes recibe el personal que trabaja por cuenta ajena en el sector. Como se ve, la enmienda es fácil de entender, aunque entraña exigencias casuísticas y reglamentistas y trata de constituirse en la quinta Disposición adicional de la Ley. Conceptualmente, el 150% del salario del sector puesto como límite, parece exagerado si se tiene en cuenta que, si se hubiese retribuido a los socios de MCC con el 125%, a lo largo de 1997, el grupo industrial hubiese dejado a cero los excedentes netos. Precisamente MCC limita al 110% del salario medio -que equivale al que Lagun-Aro establece para fijar las cuotas y calcular las prestaciones que tiene reglamentadas- el anticipo laboral máximo a percibir por cualquier cooperativa del grupo.

La quinta propuesta de reforma de la Ley se refiere a la sucesión de empresas, contrata y concesiones en las que intervengan las cooperativas. Persigue un doble fin: si la cooperativa se ve obligada a dar empleo a los trabajadores de la antigua titular de una contrata o concesión, estas horas no deberán computarse en el 30% del límite que las cooperativas tienen para que sean consideradas protegidas fiscalmente; el

otro objetivo trata de que si a una cooperativa le sigue en la contrata o concesión otro empresario, éste deberá absorber a los cooperativistas de acuerdo con la normativa vigente para los trabajadores por cuenta ajena.

La sexta enmienda procede de MCC y se enmarca en el ámbito de las participaciones especiales, aquéllas a través de las cuales se intentaba acudir a bolsa creando para ello una Sociedad de Cartera. Constituye una reforma técnica que trata de clarificar determinados supuestos de reembolsabilidad y de que la retribución de esta clase de aportaciones siga los mismos criterios que ya prevé la Ley en su artículo 67.1. La redacción propuesta mejora el atractivo de este tipo de aportaciones tanto para la cooperativa receptora como para el aportante, pero seguirán siendo difíciles de colocar en los ahorradors que deseen tener control en las sociedades en las que invierten, lograr beneficios de carácter especulativo y favorable liquidez.

El conjunto de estas seis enmiendas, excluida la primera que reduce de cinco a tres el número mínimo de socios fundadores de una cooperativa de trabajo asociado, refleja la necesidad de realizar adaptaciones de carácter reglamentista para acomodarse a la asiduidad de los comportamientos sociales. Lo lógico es que una Ley deba recoger las sensibilidades de cada época, no las normas circunstanciales. La Ley de la dictadura no valía para la época democrática y por eso surgió la Ley de Cooperativas de 1987; del mismo modo, había que tener en cuenta la singularidad del cooperativismo vasco y nace la Ley sobre Cooperativas de Euskadi de 1982 y luego la nueva Ley de Cooperativas de Euskadi de 1993 que ahora se trata de enmendar. La Ley debería ser algo más estable y permanente, y ser capaz de trascender las contingencias de carácter especial

difíciles de recoger en una gran norma que necesariamente debe ser genérica. La casuística debe dejarse para los Reglamentos de la Ley, que es posible que falte en Euskadi, tan pródiga y original en la implantación cooperativa como sociedad de personas.

EL PISO, EL AUTOMOVIL Y EL ANTICIPO LABORAL

Va de números y de poder adquisitivo. El acceso a la propiedad de una vivienda y la tenencia de un coche propio son, actualmente, casi un requisito indispensable para instalarse e independizarse.



Han pasado dos generaciones desde que se tiene memoria y datos, en relación a los ingresos que a través del anticipo laboral percibía hacia 1960 un socio cooperativista; y, con mayor cercanía y detalle, se tiene ahora respecto a los ingresos que cada socio/trabajador percibe como anticipo laboral.

Ambos ingresos, los de 1960 y 1998, trato de enfrentarlos con el coste de una vivienda y un vehículo, en pesetas de cada año, para comprobar si ahora o entonces era más difícil acceder a su compra. Hay que elegir previamente el tipo de vivienda más generalizado,

aquel que tiene unos 90 metros cuadrados, y por lo que al vehículo respecta, aquel que sea más utilitario: en 1960 era el Seat-600, en 1998 puede encontrar su réplica en un Seat "Ibiza". En ambos casos, la vivienda y el vehículo, debemos hacer abstracción de su calidad y confortabilidad porque esa consideración, a veces de contenido abstracto, inviabilizaría el análisis y es imposible encontrar bienes con tanta expresividad material para analizar las dificultades financieras de una pareja al comenzar su vida en común. No nos sirve el precio del periódico, de una "coca cola", de un panecillo o de una



entrada de cine, que manteniendo más homogeneidad en el tiempo, carecen de representatividad real.

Hecho este preámbulo, vayamos ahora por partes, tratando de ser lo más didáctico posible:

Anticipo laboral anual del índice medio

Ha crecido, en términos monetarios, 100 veces. En 1960 el anticipo laboral para el índice 1 alcanzaba las 12,44 ptas./hora; actualmente llega a 1.200 ptas./hora. Pero hay que corregir ambas cifras, que se hallan muy próxi-

mas ya, por sí solas, a centuplicar de valor. Pero en 1960 se trabajaban 2.700 horas; se percibían dos pagas extras de 10 días cada una y el índice medio era 1,40. Hoy, en 1998, se trabajan 1.747 horas; se perciben dos pagas extras de 30 días y el índice medio es 2. Tenidas en cuenta estas correcciones, de nuevo se repite la relación de 1 a 100 aproximadamente entre las remuneraciones anuales del índice medio de 1960 y el índice medio de 1998, lo que nos va a servir como unidad de medida para evaluar el coste de una vivienda y de un coche, ambos bienes elegidos con criterios básicos de homogeneización.

Lo que en este punto puede decirse de forma complementaria es que mientras el anticipo laboral ha crecido 100 veces, el "índice de precios al consumo", es decir, el coste de vida en el mismo tiempo, de 1960 a 1998, ha aumentado cerca de 25 veces; de donde se infiere que trabajando el 65% de las horas, ahora el trabajador de índice medio ha multiplicado por 4 su capacidad adquisitiva. Pero, vayamos ahora a analizar los precios relativos de la vivienda y del coche.

Vivienda

En 1960 una vivienda de 90 metros cuadrados costaba 300.000 pesetas; hoy, claro que mejor equipada, cuesta 20 millones de pesetas. La relación, siguiendo en equivalencias monetarias, nos lleva a que el coste es, ahora, 66 veces mayor y, al menos teóricamente, es más fácil adquirir ahora una vivienda. En 1960 con 35.000 pesetas de anticipo laboral anual para el índice medio=1,40 hacía falta que el socio/trabajador destinara íntegramente su anticipo durante 8,5 años a pagar su piso; ahora, en 1998, siendo el anticipo laboral anual neto (hecha la deducción por IRPF) 3,6 millones de pesetas, haría falta

que el socio/trabajador con índice medio=2, destinase durante 5,6 años todos sus anticipos a pagar su piso. La relación 5,6 y 8,5 nos lleva a que en 1998 sólo hace falta el 65% del tiempo que hacía falta trabajar en 1960 para comprar un piso de equivalente utilidad en cada época.

Vehículo

En 1960 un Seat-600 venía a costar (si se obtenía directamente de fábrica, lo que era muy difícil porque los plazos de entrega se dilataban hasta los dos años) unas 60.000 pesetas. Actualmente el coche más modesto de la misma Seat, un "Ibiza", viene a costar 1.200.000 pesetas. La relación es de 1 a 20. El índice medio de 1960 debería trabajar 1,70 años para pagarse un Seat-600. Ahora el "Ibiza" lo puede comprar un socio/trabajador con un índice medio 2 (que es el que existe) con el trabajo de 0,33 años, es decir, con el anticipo laboral neto que recibe en 4 meses.

Teniendo en cuenta que es imposible hacer cálculos absolutamente exactos y, por tanto, perfectos, estas valoraciones nos llevan a las tres siguientes conclusiones:

- El socio/trabajador de una cooperativa industrial con el índice laboral medio tiene un poder adquisitivo que es cuatro veces superior al que tenía el índice medio en 1960.
- En 1960 hacía falta que el socio/trabajador de índice medio trabajara 8,5 años para pagarse una vivienda de 90 metros; hoy le hace falta trabajar 5,5 años.
- En 1960 hacía falta que el socio/trabajador de índice medio trabajara 1,70 años para comprarse el vehículo más modesto de la casa Seat; hoy el socio de índice laboral medio sólo tendrá que trabajar 0,33 años para comprarse el "Ibiza" de la casa Seat. **TU**

Autogestión (2ª Parte)

RESPONSABILIDADES

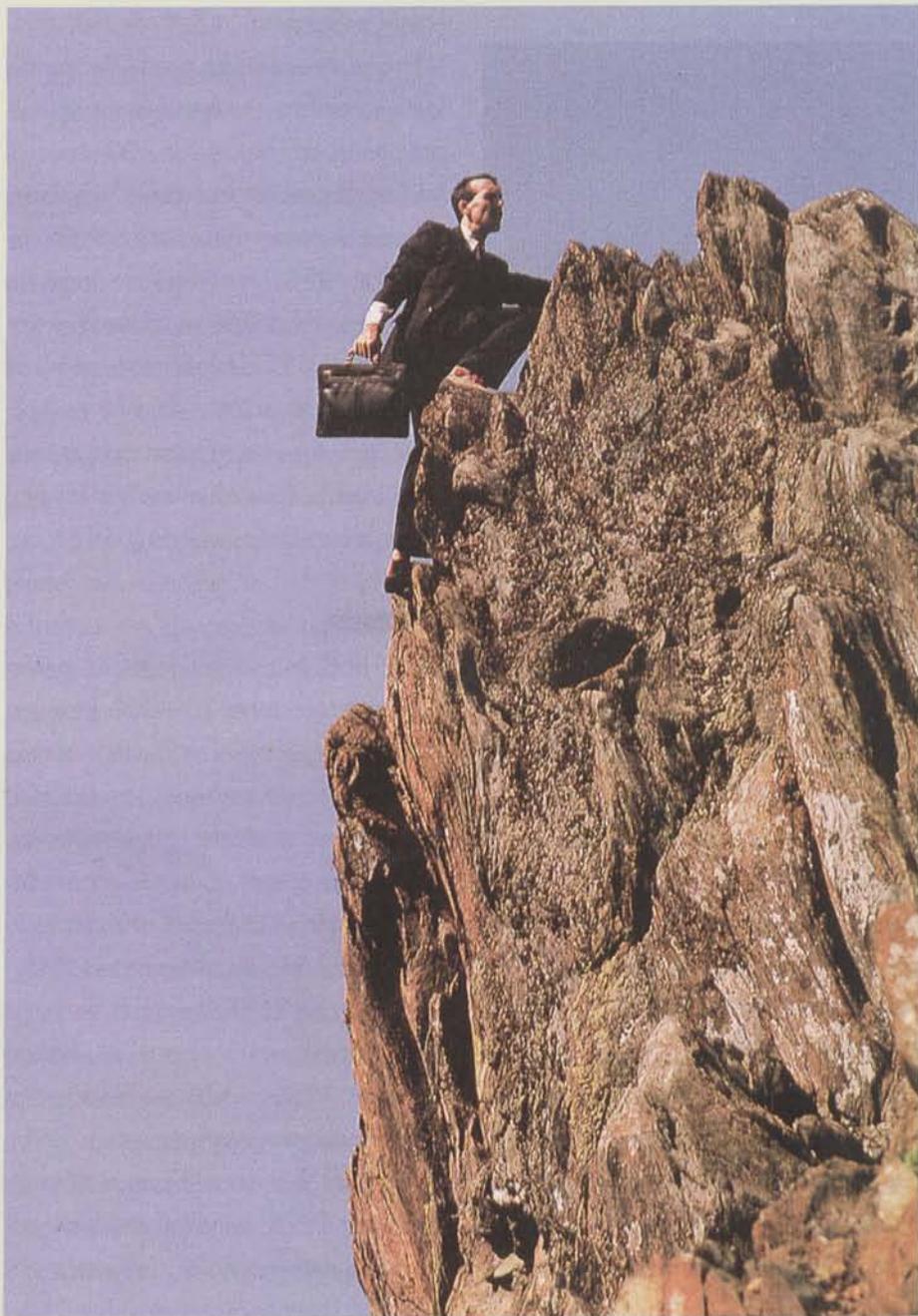
El desempleo no es un asunto que sólo atañe a los propios desempleados, ellos no tienen todas las claves para erradicarlo y además ninguno podemos asegurar que en algún momento no formemos parte de este grupo humano. Autoridades, empresarios, sindicatos, trabajadores empleados, ciudadanos que pagan sus impuestos, partidos políticos, es decir todos estamos obligados a responsabilizarnos en las soluciones. No es de recibo la preocupación por sí sola, sino la responsabilización.

Tenemos un círculo próximo donde influimos con nuestra acción y un círculo normalmente más dilatado de preocupación. Reducir el primero a la mínima expresión amparándonos en la dilatación del segundo tiene un feo nombre.

Pero el compromiso, a nuestro nivel de responsabilidad, no comprende el dar lecciones a los demás de cómo deben actuar.

- El empleado, que esgrime la falta de preparación o de verdaderas ganas de buscar trabajo en los desempleados.

- Los sindicatos, que proponen la reducción del horario (35 horas) cargando el costo de la medida exclusivamente a la cuenta de la empresa.



- Los empleadores, que afirman la inevitabilidad de un grado de desempleo estructural para el buen funcionamiento de la economía.

Es decir, posturas que inciden en buscar la solución en el campo de responsabilidad de los otros y eluden las acciones en el campo de la propia influencia.

Se me antoja suponer el drama de una persona ahogándose mientras los espectadores de la orilla discuten a grandes voces y con vehemencia, a quién corresponde lanzar la cuerda o el salvavidas con posturas de acusación al otro y consejos para los demás mientras cada cual sólo se atribuye la acción de defenderse de las acusaciones y consejos que recibe. Reclamar para sí el derecho de ser el más preocupado y el privilegio de tener la solución única para el problema, pero, desplazar el compromiso a otro campo es simplemente "mear fuera de tiesto".

La responsabilidad es de todos. Crear puestos de trabajo dignos, asegurar el pleno empleo no es una utopía: es una obligación de acción. Y la preocupación está bien como estética social, pero no tiene valor práctico.

La práctica de la autogestión nos reclama a todos los que nos decimos solidarios, pero aún más a los que tenemos influencia para actuar en la sociedad, en la empresa y en la opinión pública. Cada cual con su propia actividad.

SOLUCIONES

Lógicamente podemos pensar que para eliminar una causa puede haber varias y diferenciadas soluciones. Quizás no sea práctico elegir una única vía, la

mejor, sino aplicar una batería de soluciones (este procedimiento se utiliza con éxito para combatir el SIDA).

Es cierto que asegurar la viabilidad de la empresa tiene muchas razones para asegurar el empleo, pero no garantiza, por sí sola, la generalización del trabajo para toda la población. Incluso la rentabilidad del negocio puede incluir medidas de reducción de puestos de trabajo por la lógica de la competitividad.

Repartir el trabajo como bien escaso y un bien al que todo el mundo tiene derecho, parece una buena propuesta. Pero la igualdad choca muchas veces con la justicia y la lógica de las diferencias entre personas, sus aptitudes y sus actitudes. El socialismo real es un ejemplo de una práctica de pleno empleo asegurado que no ha traído como consecuencia el desarrollo empresarial y social.

La preparación de los jóvenes para profesionales que tienen salidas laborales es a todas luces una buena idea, pero es más fácil decirlo que planificarlo con éxito. Nadie puede visionar el futuro y es difícil por decreto lo que a no le gusta estudiar o hacer.

Las cooperativas tenemos un espacio de influencia interna y externa y una responsabilidad para "hacer" cosas en pro del derecho al trabajo digno entre nuestros ciudadanos.

No nos escudemos en el no SABER o no PODER porque no es nuestro caso. Sintamos vergüenza, si es nuestro corazoncito egoísta el que nos dice que no QUEREMOS comprometernos con el empleo.

Para ver los problemas hay que utilizar el espejo no el catalejo.

**"LAS
COOPERATIVAS
TENEMOS UN
ESPACIO DE
INFLUENCIA
INTERNA Y
EXTERNA, Y UNA
RESPONSABILIDAD
PARA "HACER"
COSAS EN PRO
DEL DERECHO AL
TRABAJO DIGNO
ENTRE NUESTROS
CIUDADANOS."**

TU

Loditasuna



Askotan entzun ohi dugu, garai batean janari ezaren gaitzak zirela ugari eta gaur egun, berriz, gehiegikeriarenak. Izan ere, gauzak nolabait horrela direla esan genezake, zeren eta loditasuna da gaixotasun metaboliko ugariena munduan.

Era berean, badirudi, garai batean, gazte nintzenean, "erretiroa" baino lehen, edota jubilatuta aurretik, ezerk ez ninduela loditzen eta orain, aldiz, edozerk on egiten didala eta "erantsita" geratzen zaidala.

Hau dela eta, batez ere uda garai honetan hainbeste kezkatzen edota begi aurrean dugun loditasunari buruz zen-

bait argibide ematen saiatu nahi nuke.

- Zer da loditasuna?

Gorputzeko "gorputz-grasa" deritzaionaren gehitzea da. Beraz, altueraren eta pisuaren arabera neurtu dezakegu:

$$I.M.C. = \frac{\text{pisua (kilotan)}}{\text{altuera (metrotan)}}$$

Beraz, I.M.C. delako hau 25 eta 29.9 artean aurkitzen denean "potxolo" gaudela esan dezakegu, eta 30 eta 34.5 artean dagoenean, berriz, lodi gaudela.

- Baina zergatik dute adinduek gizentzeko joera?

Eragina izan dezaketeten faktoreak ugari izan arren, ariketa fisiko eza, dieta ezegokiak eta oinarriko metabolismoaren gutxitzea izango lirateke batezbesteko garrantzitsuenak.

- Eta, zein konplikazio izan ditzaite lodi egoteak?

Bizi denboraren murrizketa (bizitzeko prespektiba txikiagoa), arnasketa arazoak, arteroesklerosia, tentsio altua, arazo psikologikoak... etab.

- Beraz, zer egin dezakegu arazo honen aurrean?

Loditasuna, tratamendu zaila duen gaixotasun kronikoa da. Hau dela eta, pisua poliki-poliki galtzen joan behar da, batez ere bakoitzari egokitutako dietan eta ariketa fisikoan oinarrituz.

Horiek horrela, hona hemen lan zail honetan lagungarri izan daitezkeen hainbat aholku:

- gutxitu itzazu grasa edo koipekiak, azukrea eta alkola.
- jan batez ere barazkiak, fruituak eta zerealak; bai eta esnekiak ere (hobe gaingabetuak).
- ez jan orduz kanpo; ez "pikatu".
- astiro eta ondo mastikatuz jan, eta, ahal bada, lagun artean.
- kontutan hartu, gosariak bikaina izan behar duela, egun osoari begira egindakoa; afariak, aldiz, arina izan behar du.
- hartu platerean nahi zenukeena

baino kazokada bat gutxiago. Hobe jateko gogoarekin gelditu, guztiz ase-rik baino.

- ez erosi gustoko dituzun txokolaterik, fruitu lehorrik, gozokirik..., tentazioa uxateko modu ona da.
 - egizu egunero 30 edo 60 minutuko ariketa fisikoa.
- Dena den, esan ohi da euskaldunok ez dugula bizitzeko jaten, baizik jateko bizi garela; beraz, ohitura zaharrei eutsiz, utz ditzagun "trapalak" egun berezietarako; egunerokoak, berriz, zaindu dezagun gure dieta, egokien diren elikagaiak aukeratuz, geure osasunak eskertuko digu!

"PISUA POLIKI GALTZEN

JOAN BEHAR DA,

BAKOITZARI

EGOKITUTAKO DIETAN

ETA ARIKETA FISIKOAN

TU OINARRITUZ"

Decálogo de la obesidad

1. Debe pesar los alimentos en la cantidad indicada y tomarlos a las horas previstas. No "picar" entre horas.
2. Sustituya el impulso de comer por un vaso de agua, infusión de té o manzanilla, o por una pieza de fruta.
3. No compre alimentos que le sean muy apetecibles, como chocolate, dulces, helados, frutos secos, patatas fritas, aceitunas, embutidos, etc. No los tenga en casa.
4. No coma solo, no coma de pie. Realice cenas ligeras.
5. Busque una ocupación para aquellas horas en que le apetece comer (pasee, haga crucigramas, punto, trabajos manuales, etc)
6. Utilice platos pequeños y extienda la comida en ellos. Coma despacio y mastique bien. No tome otro bocado hasta que haya tragado el anterior.
7. En los compromisos sociales (comidas, cenas, bodas, etc) procure evitar el alcohol y los postres dulces.
8. Debe realizar ejercicio físico al aire libre (paseo, deporte) durante 30-60 minutos al día.
9. Pesarse una sola vez a la semana, en las mismas condiciones (ropa, hora, báscula).
10. La OBESIDAD no sólo es una enfermedad sino que condiciona la aparición de muchas otras: diabetes, hipertensión, gota, trastornos cardiovasculares, artrosis, etc.

DIRECCION GENERAL DE SALUD PUBLICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Euskadiko Kutxak, %15.5ean igo ditu emaitzak 98ko lehen sei hilabetetan

Aurtengo ekitaldi honetako lehen sei hilabetetako emaitzak kontutan izanik, pasa den urteko epe berdinean jasotakoak baino %15.5 gehiago izan dira. Horrela, zergak ordaindu aurretik, 11.300 milioitan kokatzen dira.

Ihardueraren erritmo azkarra

Negozioaren zabalkuntzan, aipagarriak dira famili eta enpresen aurrezki planak, izan ere 107.552 milioiko kopurua gainditu bait du. Produktu desberdinak kontutan hartuz, "Ahorro Bienestar" deiturikoa azpimarratu behar da, 59.000 milioiko kaptazioarekin. Arrakasta, ohizko epeko inposaketak besteko errentabilitatearen eskaintzan, eta gainera edozein momentutan aurrezkien disposizioan datza. Era berean, aipagarria da Inbertsio Fondoetan izandako kaptazio erritmo azkarra.

Bestalde, finantziario ihardueraren zabalkundea gorai-

patu behar da. Zentzu honetan, enpresei zuzendutako mailegu eta kredituak %18.7an igo dira lehen sei hilabete hauetan. Familia merkatuan, berriz, partikularrei eskainitako hipotekak %19.7 gehiago izan dira eta mailegu personalak ere %19an nabarmendu dira pasa den ekitaldiko datuekin konparatuz.

Ihardueraren erritmo azkarrak, nahiz eta interes tipoak jeitsi, zerbitzuen etekinaren erritmoa igotzea posibilitatu du era berean, %18an igoz. Kopuru hauek kontutan izanik, marjin arruntak %11.8ko igoera izan du eta 21.120 milioitan kokatzen da.

Horretaz gain, aipagarria da Euskadiko enpresen egoera positiboa, horrek eragin baitu kaudimen gabeko dotazioen jeitsiera.

Ondorioz, zergak ordaindu aurreko etekinak %15.5ean igo dira hilabete hauetan. Zergak murriztuz, %19.3an kokatu dira.

Exito de Ideko en el IV Programa Marco de la Comunidad Europea

Ideko liderará el tercer proyecto internacional de investigación "CoCos" (CBN Grinding of Crankshaft in one set-up) del programa Brite Euram, ubicado dentro del IV Programa Marco de la Comunidad Europea.

El principal objetivo del proyecto reside en desarrollar un nuevo proceso de mecanizado reduciendo el número de operaciones en la fabricación del cigüeñal, tanto para turismos como para camiones, en un nuevo concepto de máquina flexible y multifuncional, contemplándose también incluir durante el proceso de rectificado, el tratamiento

térmico del cigüeñal.

Las ventajas que aportará este nuevo sistema de producción son:

- Reducir el número de operaciones de mecanizado, aumentando la flexibilidad y eficiencia de la línea de producción.
 - Mejorar el proceso de mecanizado desarrollando un nuevo concepto de muela de rectificar.
 - Desarrollar nuevas técnicas de sensorización.
 - Reducir el consumo energético y la polución del sistema productivo.
- El consorcio está formado por seis firmas industriales y tres centros de investigación.



Líder en el sector español de Máquina-Herramienta, prevé facturar este ejercicio en torno a 20.000 millones.

El Grupo Danobat apuesta por el sector aeronáutico



Precisión, seguridad y calidad son algunos de los conceptos fundamentales del sector aeronáutico, por el que el Grupo Danobat se ha sentido atraído desde sus inicios, no sólo por el desafío que supone adentrarse en un mercado tan exigente y de tanto prestigio, sino por el reto tecnológico que representa.

En los últimos diez años, el grupo Danobat se ha ganado la confianza de firmas como General Electric, American Airlines, British Airways o BWB, gracias a su oferta de una gama completa de rectificadoras de avanzada tecnología, tanto para el rectificado

de álabes de turbina como para los trenes de aterrizaje.

Actualmente la cartera de pedidos para el sector aeronáutico asciende a 1600 millones de pesetas, destinados a diferentes firmas de aviación: General Electric, BWB, Swissair, Delta Airlines, IHI.

Con los últimos avances técnicos

Las rectificadoras Danobat incluyen los últimos avances técnicos en cuanto a tecnología de rectificado y control de máquina se refiere. Las máquinas llevan incorporados sistemas de segu-

ridad mecánicos y eléctricos para garantizar el buen funcionamiento de la máquina, así como para evitar cualquier deterioro de la pieza a rectificar.

Danobat diseña diferentes modelos: DANTIP, DANUNI y DANPLAN con el fin de trabajar la totalidad de las áreas que requieren operaciones de rectificado, consiguiendo así, una reducción de más de 50% en los tiempos con respecto a los procesos convencionales de recuperación de trenes de aterrizaje, rectificar componentes que no pueden rotarse en máquinas convencionales, rectificado interior, exterior y plano en una misma solución, y precisiones muy superiores a las alcanzadas con métodos tradicionales. Igualmente permite un control mucho más sencillo para el operario y ofrece mayor seguridad en el funcionamiento.

Principales referencias

Empresa	País
Alfa Romeo Avio	Italia
American Airlines	USA
Bendix	USA
British Airways	Reino Unido
BWB	Alemania
Casa	España
Delta	USA
General Electric	USA
Iberia	España
IHI	Japón
IPTN	Indonesia
Sabena	Bélgica
SF Emen Swissair	Suiza

El convenio tiene una vigencia formal de tres años. Se diseñará un Plan de objetivos específicos para el 99, donde se materializarán proyectos conjuntos.

ASLE y MCC firman un acuerdo histórico



El pasado 8 de julio, Mondragón Corporación Cooperativa y la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi firmaron un acuerdo de colaboración, marcando un hito en la historia de la Economía Social de Euskadi, porque representa una proyección de futuro para un sector de la economía vasca de gran peso en el conjunto del país, sobre todo en su vertiente industrial.

En el acto estuvieron presentes los presidentes de ASLE, José Manuel Cacho; de MCC, Antonio Cancelo; y los Consejeros de Industria Javier Retegui, y de Economía y Trabajo, Sabin Intxaurreaga.

Dos organizaciones de diferente origen

ASLE es una organización multisectorial integrada por 251 empresas, que en 1997 facturaron 84.000 millones de pesetas y emplean a 7.700 personas. Nació en épocas de recesión y grave crisis económica.

Recordemos, por otra parte, que MCC, integrada por más de 100 empresas industriales, financieras y de distribución registró el pasado ejercicio una cifra de negocio de 726.706 millones de pesetas. El convenio firmado con ASLE se suma a los que con anterioridad firmó MCC –y están en vigor

actualmente– con los Departamentos de Industria y Comercio, y Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco; con la Universidad de Deusto e Iberoamericana; con el Departamento de Industria y Comercio del Gobierno de Navarra; y el firmado entre la Universidad del País Vasco y Mondragón Unibertsitatea. Tal y como señaló el presidente de MCC, “este acuerdo supone un hito en la historia de la economía social vasca, y en lo sucesivo esperamos seguir en la línea de convenios de colaboración, que permitan sumar esfuerzos para la consecución de objetivos conjuntos”.

Objetivo: generar riqueza y empleo

Tal y como señalaron los presidentes de ASLE y de MCC, el convenio de colaboración parte desde un objetivo básico común, que es el desarrollo y promoción de riqueza y empleo para Euskadi.

Además, el convenio permitirá intercambiar experiencias en la gestión. En este sentido, ASLE aportará sus conocimientos en la resolución de proyectos de reconversión. Por su parte, MCC cederá su experiencia en la implantación de su modelo de gestión corporativo y permitirá a la agrupación de sociedades laborales vascas participar en su comité corporativo del euro.

Vigencia formal de tres años

El acuerdo firmado tiene una vigencia formal de tres años (1998-2000), si bien los firmantes opinan que pueda tener

continuidad con carácter indefinido.

Cancelo matizó ante las cuestiones planteadas por los periodistas, que antes de concretar los instrumentos financieros necesarios y solicitar ayudas, se definirán los proyectos conjuntos. En este sentido, los convenios que MCC tiene vigentes con los Departamentos de Industria y Trabajo del Gobierno Vasco, colaborarán en el desarrollo de estos proyectos en los que ASLE también será partícipe. Así lo manifestaron en este acto los Consejeros Retegui e Intxaurreaga, éste último en su primer acto social.

Un Comité compuesto por seis personas se encargará del seguimiento y control del cumplimiento de los objetivos previstos en el Convenio. Este comité presentará anualmente un plan de objetivos, emitirá el correspondiente descargo anual y presentará propuestas de actuación a los órganos que proceda.

Cinco áreas de actuación

El acuerdo se centra en cinco áreas que centran el marco de colaboración:

- 1. DEFENSA Y PROMOCIÓN DE SUS MODELOS SOCIETARIOS,** actuando coordinadamente en temas legislativos, fiscales, laborales, etc.
- 2. INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS EN LA GESTIÓN,** aportando ASLE sus conocimientos en la resolución de proyectos de reconversión, negociación con interlocutores sociales; y MCC su experiencia en la implantación de su Modelo de Gestión Corporativo.
- 3. COLABORACIÓN EN ACTIVIDADES EMPRESARIALES,** fomentando las relaciones cliente-proveedor entre las sociedades integrantes en ambas organizaciones.
- 4. COLABORACIÓN EN EL AREA DE GESTIÓN DE PERSONAS,** intercambiando experiencias e información en sistemas de valoración, niveles retributivos y políticas de remuneración por objetivos.
- 5. CREACIÓN DE NUEVAS HERRAMIENTAS FINANCIERAS,** analizando conjuntamente las posibles herramientas financieras destinadas a la promoción de proyectos empresariales de interés común.

Euskadiko Kutxak, bidai agentziaren zerbitzua eskaintzen du telefonoz

901 333 444

ORDUTEGIA: Goizko Bataik, arratsaldeko Bataik
Larunbatetik goizko 10etara, 1. Bataik
HORARIO: De 9 a 20h • Sábado de 10 a 14h

Nuestros Viajes
Gure Bidaiak

CAJA LABORAL
EUSKADIKO KUTXA

Euskadiko Kutxak, telefonoz eskaintzen duen Telebanka zerbitzua nahiko ezaguna da jadanik, eta jende kopuru handi batek erabiltzen du gai bankario, finantzario eta fiskalak kontsultatzeko. Honetaz gain, Caja Laboral Viajes zerbitzuak bidai agentzia baten funtzionamendu bera du, eta telefonoz edozein bidai, egonaldi edota beste irteerak kontratatzeak aukera eskaintzen du.

Astelehenetik ostiralera, goizeko 9etatik arratsaldeko 8etara eta larunbatetik goizeko ordutegian, edozein kontsulta egin daiteke ondorengo telefonoan: 901 333 444. Bertan, pertsona aditu batek zirkuito nazional zein internazionaleri buruzko informazio zehatza eskaintzen du.

Irizarrek, Alemanian elkarlanean aritzeko, kontratua sinatu du Scaniarekin

Uztailaren hasieran sinatu zen Alemanian, elkarlanerako kontratua Irizar eta Scania artean. Honen bidez, Irizarrek bere produktuak Alemanian saltzeko ahalmen eksklusiboa eskaintzen dio Scania etxeari.

Datorren irailean Hannover hirian ospatuko den Ferian emango zaio hasiera Scania Century lujuzko autobusen salmentari.

Gogoratu dezagun, Scania autobusen fabrikazioan munduko laugarrena dugula, eta Suecia, Dinamarca, Frant-



zia, Polonia eta Brasilen dituela produkzio plantak.

Bere aldetik, Irizar Europako autobusen hirugarren fabrikatea izanik, 850-900ko produkzioa izango du Ormaiztegioko plantan

98ko ekitaldi honetan, eta beste 400-450 Txina, Marruecos eta Brasilen dituen beste produkzio plantetan.

Bost urte kolaboratzen

Irizar eta Scaniak bost urteko esperientzia dute elkar kolaboratzen eta oso emaitza positiboak jaso dituzte.

Gaur egun elkarlanean egindako produktuak hainbat herrialdetan banatzen dira: Reino Unido, Frantzia, Belgica, Polonia, Paisas Escandinavos, Turkia, Emiratos Arabes Unidos eta Hong-Kong.

MCCk Nafarroako Unibertsitatearekin sinatu du kolaborazio hitzarmena

Pasa den ekainaren 23an sinatu zuten MCC eta Nafarroako Unibertsitateko ordezkariak kolaborazio hitzarmena. Ekitaldian, beraz, Jose Maria Bastero de Eleizalde eta Antonio Cancelo izan ziren.

Bi dira hitzarmen honek dituen kolaborazio esparruak: ikasleen formakuntza praktikoa eta elkarren interesa duten ikerketa bultzatzea.

Programa praktikoa

Sinatutako hitzarmena programa praktikoetan oinarritzen da. Horrela, Ingenieritza, Ekonomia, Zientzia, Zuzenbide, Humanitate, Pedagogia, Publizitate, Harreman Publiko eta Zuzenbide idazkaritza karrerak ikasten ari diren ikasleentzat praktikak egiteko aukera aipatzen da. Era berean, lizentziatu eta karrerako azken urteetako ikasleentzat, MCCk atzerrian dituen plantetan egonaldiak egiteko posibilitatea dago.

Horretaz gain, beste hainbat programa ere aipatzen dira

hitzarmenean. Donostiako Ingenieritza Eskolako ikasleentzat, Karrera amaierako Proiektua MCCko enpresetan garatzeko aukera aztertzen da, esate baterako. Gainera, unibertsitario graduatuak lehen esperientzia profesionala izan dezaten beka bereziak sortzea espero da. Bestalde, seminario eta formazioko kurtsoak antolatuko dira, Ingenieritza Eskolako plantei bisita programatuak, eta abar.

Ikerketa eta berrikuntza

Hitzarmena, bi erakundeentzat interesgarri diren esparru desberdinetara zabal daitekeela aipatu zuten bi ordezkariak. Helburu honekin, MCCk berarentzat interesgarri eta beharrezkoak diren gaien inguruko informazioa eskainiko dio Nafarroako Unibertsitateari. Honek, bere aldetik, garatuko dituen ikerketa atalak eta eskainiko dituen zerbitzu desberdinen informazioa erraztuko du.



JUANITO OYARZABALEK AZKEN ESPEDIZIOAREN OROIGARRIA ESKAINI DIO EUSKADIKO KUTXARI

Juanito Oyarzabal mendizaleak Euskadiko Kutxatik espedizioak burutzeko jasotako dirulaguntza eskertuz, Arrasateko bulegoetan izan zen pasa den ekainaren 18an. Bertan, Juan Jose Arrieta, zuzendari orokorrarekin elkarriketatu zen eta oroigarri gisa, espedizioan ateratako argazkia entregatu zion. Argazkia momentu horretan atera genion. Bertan Juanito

Oyarzabal mendizalearekin batera, Arrieta eta Euskadiko Kutxako ordezkariak ikusten ditugu.

Besteak beste, lurrategi anaiekin burutako espedizioan izandako gorabeherak komentatu zituen Oyarzabalek. Horretaz gain, 8.000ko gailur gutxi falta zaiola lortzea eta, aurrera jarraitzeko animoak ere jaso zituen bisita honetan.

IRAUNKOR ORGANIZA VARIOS CURSOS PARA SETIEMBRE

Cálculo y diseño por ordenador

El curso con una duración de 36 horas plantea como objetivos mostrar las posibilidades ofrecidas por el Método de Elementos Finitos en el cuadro de las actividades de una Oficina Técnica. Al final del curso, el técnico deberá ser capaz de utilizar los aspectos prácticos del M.E.F., tales como modelizado e interpretación de resultados y para el dimensionamiento de estructuras.

En cuanto al programa planteado, se centra en cinco grandes bloques: nociones de elasticidad y resistencia de materiales, introducción al método de los elementos finitos, metodología a seguir en la resolución de un problema, descripción de un programa de elementos finitos y trabajos Prácticos.

Con una duración de 36 horas, va dirigido a jefes de producto, ingenieros y oficinas técnicas. El número de plazas es limitado de 16 personas. La matrícula a pagar al comienzo del curso será de 50.000 pesetas.

Automatismos eléctricos

Marca los siguientes objetivos: ser capaz de interpretar planos y esquemas eléctricos, conocer la función y características del aparillaje industrial y domésticos, dotándole de ciertos criterios de elección e integrar dichos elementos mediante el

conexionado adecuado de un automatismo eléctrico.

En cuanto al programa previsto, se divide en cuatro áreas: corriente eléctrica, instalaciones eléctricas, automatismos eléctricos y ejercicios prácticos en taller.

El profesor será el ingeniero técnico Joseba Zaldibia y está dirigido a profesionales de mantenimiento, rama mecánica. La duración será de 45 horas y la matrícula de 59.400 pesetas.

Internet/Intranet

Con una duración de 7 horas y dirigido exclusivamente a directivos, el curso de Internet/Intranet pretende dar a conocer las aportaciones de Internet para la empresa e identificar las posibilidades de Intranet para el flujo de información de la empresa.

Para inscripciones o para ampliar la información, dirigirse a:

Mondragón Eskola Politeknikoa,
apartado 23, 20.500 Mondragón.

Teléfonos: 71 21 83, 79 47 00. Fax: 79 15 36

email: iraunkor@mep.es

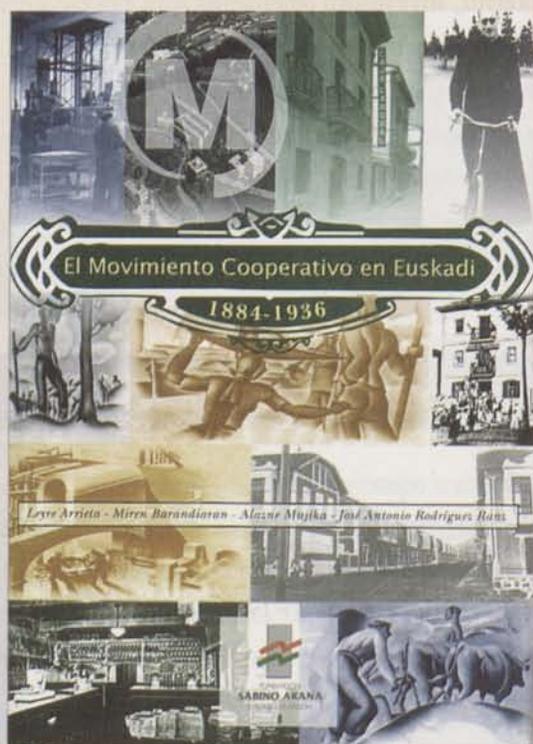
<http://www.mep.es/iraunkor>



AMERIKARREN TALDE BATEK BISITATU GINTUEN EKAINEAN

San Diego eta San Frantziskotik etorritako 15 inguruko talde baten bisita jaso genuen ekainaren erdi aldera. Astebete pasatu zuten gure artean, eta bisita ugari egiteko aukera aprobetxatu zuten: Eskola Politeknikoa, Saiolan, Ikerlan, Lagun Aro, Alecop, Copreci... eta Otorlan ere egon ziren. Argazkia bertan atera genuen.

libros



El Movimiento Cooperativo en Euskadi (1884-1936)

L. Arrieta, M. Barandiaran, A. Mujika, J.A. Rodríguez

El pasado 6 de julio se presentó en las Juntas Generales de Bizkaia con sede en Bilbao, este libro que edita la Fundación Sabino Arana y que se ha realizado con la colaboración de MCC.

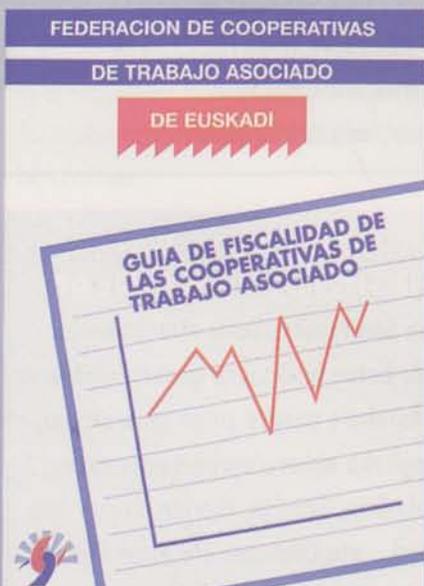
En la presentación estuvieron presentes los cuatro autores del trabajo, el vicelehendakari Juan José Ibarretxe, y el presidente de MCC, Antonio Cancelo.

Entre los años 1884 y 1936 el País Vasco fue escenario de un movimiento cooperativo especialmente dinámico, abierto a todas las expresiones de la tipología cooperativa, y en cuyo seno las cajas rurales y las cooperativas de consumo brillaron con luz propia.

Un total de 671 cooperativas conforman la base de este poliédrico y versátil movimiento, que situó al País Vasco, junto con el núcleo catalán, a la cabeza del ranking cooperativo del Estado español. Un movimiento que, además, constituyó un fértil Humus cooperativo que

hizo posible que unos años más tarde la semilla de Mondragón cayera en tierra bien abonada.

“Las cooperativas surgen con una visión local, a impulsos de personas que descubren la posibilidad de atender a lagunas de sus necesidades a través de la autoorganización, saliéndose de este modo de los circuitos ordinarios para alcanzar una autonomía que el sistema no les proporciona. En este sentido, la cooperativa representa, si no parece una exageración, una forma superior de organización, en la que la persona progresa en la madurez, situándose en condiciones de gobernar los asuntos que le atañen” (Extraído del prólogo firmado por Antonio Cancelo)



Guía de fiscalidad de las cooperativas de trabajo asociado

F. de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi

Esta guía pretende marcar unas pautas de interpretación básicas que ayuden a resolver las posibles dudas que el responsable de administración de la cooperativa pueda tener en las cuestiones fundamentales relativas a las especificidades que por su condición de cooperativa de trabajo asociado tiene una empresa de esta naturaleza. Recoger un sumario de los beneficios fiscales que se les reconoce a las cooperativas.

Como grandes apartados, los temas se dividen en cinco: régimen fiscal de las cooperativas, impuesto de sociedades, impuesto sobre transmisiones patrimoniales, impuesto sobre actividades económicas y supuestos de retenciones sobre el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Se prevé que al concluir el período de vigencia, se eleve a 500 el número de personas con discapacidades ubicadas en empresas de MCC

MCC y la Fundación Once acuerdan desarrollar proyectos conjuntos

El pasado 9 de julio acordaron Mondragón Corporación Cooperativa y la Fundación Once, mediante un acuerdo de colaboración, desarrollar en el futuro proyectos conjuntamente.

En el acto que se celebró en Madrid, estuvieron presentes el Presidente de la Organización Nacional de Ciegos de España -ONCE- y de la Fundación ONCE, José María Arroyo, y el Presidente del Consejo General de MCC, Antonio Cancelo.



Integración laboral

El objetivo central que se persigue con este acuerdo de colaboración es promover programas y acciones de formación ocupacional, y facilitar a su vez, la integración laboral de personas con discapacidad. En las declaraciones de los dos presidentes, quedó patente la proyección social de la ONCE y de MCC, destacando "que ponen a las personas en el centro de sus decisiones". Aseguraron igualmente, que esta acción permitirá la puesta en marcha de otras iniciativas que puedan ser ejecutadas conjuntamente.

El acuerdo, que se firma con una vigencia inicial hasta el año 2.000, contempla el desarrollo de fórmulas de colaboración conjunta que ayuden a generar empleo adecuado para personas con discapacidad en empresas de MCC, en proyectos en que participe MCC o en iniciativas conjuntas con la Fundación ONCE.

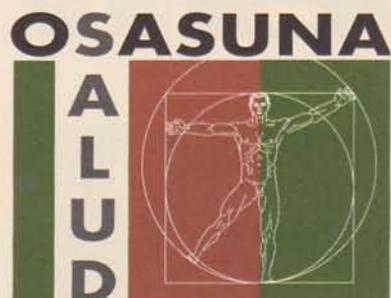
500 discapacitados para el 2000

Junto con los programas de formación mencionados, y la realización de acciones de mentalización y sensibilización sociales sobre las potenciali-

dades laborales de las personas con minusvalías, se prevé que al concluir el período de vigencia del Convenio se eleve a 500 el número de personas con discapacidad ubicadas en dichas empresas.

En cuanto al plano formativo, los programas y acciones a desarrollar tendrán por objeto materias y sectores de actividad previamente seleccionados y con claras expectativas laborales.

El acuerdo se concretará con una Comisión Mixta de seguimiento que definirá las herramientas para alcanzar los objetivos alcanzados.



Osteoporosis: prevención y tratamiento

Una de las enfermedades que afecta a un amplio colectivo de personas siendo la principal causa de fracturas óseas en mujeres después de la menopausia y ancianos en general es la osteoporosis. Podemos definir la misma como una disminución de la masa ósea y de la resistencia del hueso que conlleva a un aumento de la fragilidad ósea y de las fracturas.

Los huesos están sometidos a un proceso constante de remodelación y actúan además como reserva de calcio en el organismo. A partir de la tercera década de la vida se inicia la pérdida de pequeñas cantidades de hueso. Otros factores como múltiples enfermedades o hábitos de vida pueden incrementar esta pérdida de hueso ocasionando osteoporosis a una edad precoz.

La menopausia es la principal causa de osteoporosis en las mujeres, debido a la disminución de los niveles de estrógenos. Afecta a una de cada cinco mujeres de más de 45 años y a cuatro de cada diez de más de 75 años.



Causas de riesgo de osteoporosis:

- Envejecimiento.
- Historia de fracturas previas.
- Menopausia precoz, natural o quirúrgica.
- Tabaco.
- Baja ingesta de calcio.
- Baja absorción intestinal de calcio.
- Alta eliminación urinaria de calcio
- Bajo peso corporal.
- Ciertos medicamentos (corticoesteroides, heparina)
- Consumo de alcohol o cafeína.

Causas de osteoporosis secundaria:

- Enfermedades genéticas.
- Trastornos endocrinos : hipertiroidismo, diabetes mellitus, hiperparatiroidismo,...
- Etilismo crónico.
- Hepatopatía crónicas
- Síndrome de mala absorción intestinal
- Enferm. pulmonar obstructiva crónica
- Mieloma múltiple.
- Hemocromatosis.
- Inmovilización prolongada/paraplegias
- Algunos fármacos : glucocorticoides, hormonas tiroideas, anticoagulantes,...

La osteoporosis no presenta síntomas durante muchos años. Las consecuencias clínicas de la enfermedad son los aplastamientos vertebrales y las fracturas de huesos, fundamentalmente cadera y radio.

El diagnóstico se realiza midiendo el contenido mineral óseo. Puede ser realizado por varios métodos como la densitometría, radiología simple y/o marcadores bioquímicos..

Prevención y tratamiento

El mejor tratamiento es la prevención.

El objetivo del tratamiento es evitar que la pérdida de masa ósea sea acelerada y retrarsarla lo máximo posible e impedir la aparición de fracturas en las personas con masa ósea baja.

Prevención Primaria:

La prevención de la osteoporosis debe iniciarse en la infancia y juventud consiguiendo el máximo pico de masa ósea. La ingesta adecuada de calcio y el ejercicio físico evita la reducción de la pérdida de hueso y el riesgo de fracturas en años posteriores.

Prevención secundaria:

Dirigida a modificar los factores que aceleran o exageran la pérdida de masa ósea.

Prevención terciaria:

Orientada a evitar las fracturas en las personas que ya tienen una importante disminución de la masa ósea.

Tratamiento no farmacológico:

Asegurar una **adecuada ingesta de calcio**. Realizar un aporte adecuado de calcio. La principal fuente de calcio son la leche y sus derivados y en menor medida los vegetales y el pescado.

El calcio que proviene de los productos lácteos se absorbe mejor, siendo muy difícil de conseguir en la practica las cantidades necesarias en ausencia de estos alimentos.

Evitar: los quelantes del calcio y productos que aporten excesos de fosfatos como antiácidos y bebidas carbonatadas. Evitar también tóxicos y medicamentos relacionados con la pérdida ósea como el tabaco, alcohol, corticoides, hormonas tiroideas, anti-coagulantes y antiinflamatorios.

Ejercicio físico habitual:

Se ha demostrado que en la infancia y adolescencia el ejercicio incrementa la masa ósea en aquellos que lo practican regularmente. Los ejercicios físicos deben prescribirse en función de la edad, entrenamiento y estado funcional previo de la persona.

Aporte de calcio mediante preparados farmacéuticos: Gluconato cálcico, glubionato y lactato de calcio. Carbonato cálcico.

Las medidas higiénico dietéticas pueden ser efectivas y suficientes en la mayoría de los casos.

Tratamiento farmacológicas

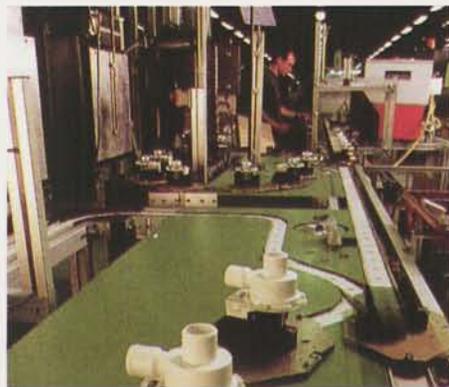
Las medidas farmacológicas están dirigidas a retrasar la desmineralización ósea (terapia hormonal sustitutiva, calcitoninas, disfofonatos, vit D) o inducen el aumento de densidad ósea (fluoruro sódico).

Se recomienda la siguiente ingesta de Calcio:

Infancia(1-10 años):	800 mg/día.
Adolescencia(11-18 años):	800-1200 mg/día
Adultos:	800-1000 mg/día
Embarazo y lactancia:	1200-1500 mg/día
Menopausia y ancianos:	1200 mg/día

Contenido de Calcio de los alimentos:

Queso:	700-1200 mg/ 100g.
Queso descremado:	275 mg/ 100g.
Leche completa:	128 mg/ 100g.
Yogurt:	183 mg/ 100g.
Helados:	180-200 mg/ 100 g.
Frutos secos:	200-300 mg/ 100g.
Vegetales:	50-200 mg/ 100 g.
Carnes, pescados:	5-10mg/ 100g.



COPRECI, PROVEEDOR DISTINGUIDO POR BOSCH-SIEMENS

El fabricante europeo de electrodomésticos BOSCH-SIEMENS ha vuelto a elegir a COPRECI como "Proveedor Distinguido".

Esta es la tercera edición de un premio, que realiza la empresa Bosch - Siemens cada dos años, para valorar a aquellos proveedores que destacan por sus niveles de Calidad, Fiabilidad, Flexibilidad, Innovación y Precio. Copreci, que ya obtuvo este galardón en los 2 últimos años (1994 y 1996), llegó a esta edición avalada por los responsables de 3 plantas de Bosch - Siemens en Europa: Balay (La Cartuja), Estella y Dillingen. Este año han sido galardonados 40 proveedores de diferentes partes del mundo. De todos ellos, solo 8 han sido premiados en todas las ediciones. Entre ellos figura COPRECI.

A sus 27 años, Itziar trabaja actualmente en el Departamento de Exportación de Irizar. Nos confiesa que, aunque a veces estresante, es un trabajo que de verdad le agrada.

Itziar Cenoz

Socia de Irizar

R. M. E.

¿Desde cuándo trabajando en Irizar?

Desde hace casi dos años y medio. Me incorporé al departamento de exportación, cuando Irizar estaba en pleno crecimiento. En ese período entramos bastante gente joven.

¿Era éste tu primer empleo?

No. La verdad es que he pegado un salto bastante grande. Cuando salí de la Universidad hice un curso de postgrado de Marketing Internacional, pero me encontré trabajando como Analista Financiero en una multinacional en Madrid.

¿Cómo fue el salto a Irizar?

Primeramente me convencí de que quería dedicarme a lo que había estudiado, era lo que de verdad me gustaba. Además como analista financiero veía que me faltaba algo; soy una persona que necesita más movimiento. Creo que en Irizar he encontrado lo que quería.

¿Viajas mucho?

Sí, bastante. Tenemos los mercados extranjeros divididos, de mane-



ra que a mí me toca relacionarme sobre todo con la franja europea: Holanda, Bélgica, Gran Bretaña, Inglaterra, Francia...

¿Qué es lo peor de viajar tanto?

Que es cansadísimo. Hay viajes, como a Bélgica, que los realizo el mismo día, con lo que eso conlleva: madrugar, el viaje en avión, los desplazamientos, las reuniones, y llegar a casa muy tarde.

¿Y la mejor parte?

Lo más enriquecedor es conocer otra gente, saber lo que opinan de nosotros, cómo nos ven. Desde den-

tro nos miramos a nosotros mismos como los mejores, pero cuando sales fuera conoces cómo trabaja otra gente, y te hace reflexionar.

¿Qué opiniones recoges?

De todo tipo, aunque destacan las positivas. Los clientes que nos conocen desde hace años, están viendo la transformación y el crecimiento que Irizar está experimentando. Además el hecho de tener a la Corporación Cooperativa como trans-fondo, da mucha confianza.

No debe ser nada fácil ser representante de Irizar en esos países.

No, no es nada fácil. Tenemos que creer mucho en el producto para poder transmitir esa confianza que esperamos del cliente.

¿Cómo se compagina este trabajo con la vida personal?

Depende, hay rachas. En general, mi pareja tiene asumido que éste es mi trabajo, y todavía no tengo hijos. Creo que el ideal es compaginar y organizar la vida en función de los límites que cada uno tenemos.

¿El viajar está entre tus hobbies?

Sí, pero soy muy perezosa, sobre todo para los viajes cortos. Elijo muy bien los destinos.

¿Y viajar en autobús?

Me ha tocado viajar en autobús muchísimo, aunque ahora ya no lo utilice tanto. Sí, me parece un medio cómodo y relajado de viajar.

“Tenemos que creer en el producto para transmitir confianza ”



MONDRAGON
CORPORACION COOPERATIVA